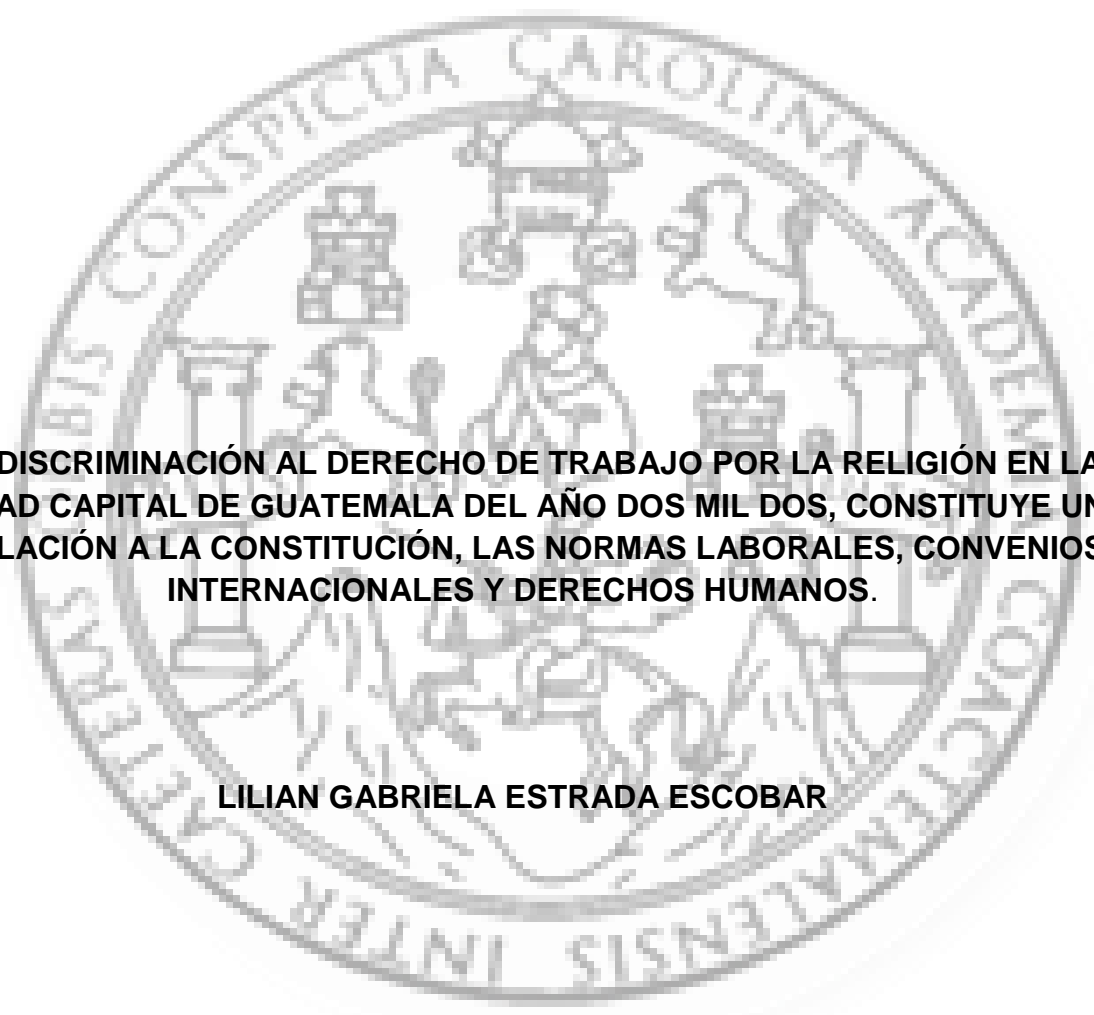


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a cross, a shield, and architectural elements like columns. The Latin text "SIBI CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA ACCEDEMUS" is inscribed around the top inner edge, and "SACRILEGIUMS INTER SISMENSIENSIS" is at the bottom. The entire seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

**LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA
CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA
VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS
INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.**

LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR

GUATEMALA, JULIO 2011

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

**LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA
CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA
VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS
INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultada de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 2011

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.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente	Lic.	Ronald David Ortiz Orantes
Vocal:	Lic.	Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario	Lic.	José Eduardo Cojulún Sánchez

Segunda Fase:

Presidente	Lic.	Ronald Manuel Colindres Roca
Vocal:	Lic.	Fernando Girón Cassiano
Secretaria	Licda.	Eloísa Marroquín

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).



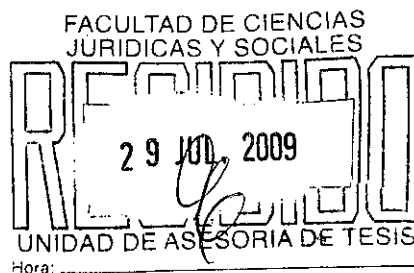
Licenciado Juan Edilmar Fuentes García
3av. 4-74 zona 2, Coatepeque, Quetzaltenango.

Teléfono: 77755837

Guatemala, 29 de junio de 2009.

Licenciado:

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



Respetable Licenciado Castro:

Atentamente informo a usted que procedí a asesorar, bajo mi dirección la tesis elaborada por la bachiller **LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR**, intitulada: "**LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.**" El título fue modificado, por lo que la investigación ahora se titula: "**LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.**" Por lo que hago la siguiente consideración:

a) El contenido del trabajo en referencia, es importante, señalar la perseverancia de la autora en la investigación y en la construcción del marco teórico, la tesis es de carácter



jurídico social y científico, porque con ello contribuye al análisis del tema de la discriminación por la religión al derecho de trabajo en la ciudad capital de Guatemala, haciendo énfasis en los requisitos exigidos en las ofertas de trabajo así como análisis de los principios y garantías constitucionales, laborales y convenios internacionales tanto en materia de trabajo como en materia de derechos humanos, ratificados por Guatemala.

b) El enfoque metodológico, utilizado fue el cualitativo, mediante el procedimiento analítico e histórico, así mismo el manejo correcto de la técnica de abstracción bibliográfica a través de fichas y observación acercándose a la población por medio de la entrevista, como se demuestra en los anexos.

c) Aplicación correcta en la redacción y gramática, así como la legislación adecuada a la discriminación por la religión al derecho de trabajo.

d) En cuanto a la contribución científica considero que la aprobación de una ley contra la discriminación por la religión al derecho de trabajo en las ofertas publicadas, tiene con fin normar de una forma específica esta clase de discriminación, para debilitar la discriminación por la religión en las ofertas de trabajo.

e) Las conclusiones y recomendaciones cumplen con las expectativas de la investigación al ser congruentes los juicios formulados por la autora.

f) La bibliografía utilizada fue la adecuada para el tema investigado.

La estudiante aceptó diligentemente las sugerencias que le hice, es por ello que me permito informarle a usted, que el trabajo elaborado por la estudiante es meritorio,



acucioso y llena los requisitos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo anterior **OPINO**: Que el trabajo de la estudiante, **LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR**, se ajusta al Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y para la aprobación en su totalidad del trabajo de tesis intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS."

Atentamente.-

Licenciado: Juan Edilmar Fuentes García

Abogado y Notario
Colegiado 7,027.

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, ocho de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROBERTO CHANG DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR, Intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS"

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


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/crla.



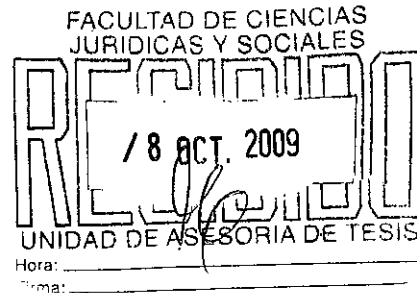
Licenciado Roberto Chang De León
8av. Calle 8-01, zona 1, Quetzaltenango, Quetzaltenango.
Teléfono: 77632211 7761 1438



Guatemala, 06 de octubre de 2009.

Licenciado:

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



Respetable Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que por resolución emanada de Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró como Revisor de Tesis de la Bachiller: **LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR**, quien elaboró el trabajo intitulado: **“LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.”**

Para el efecto me permito informarle lo siguiente: a) El enfoque técnico y científico de la investigación es importante resaltar el aporte valioso de la discriminación por la religión al derecho de trabajo en la realidad Guatemalteca, haciendo énfasis en principios y garantías constitucionales, laborales y convenios internacionales tanto en materia de trabajo como en materia de derechos humanos, los cuales han sido ratificados por Guatemala; b) La técnica empleada por medio de entrevistas fue la más adecuada para

LICENCIADO
Roberto Chang de León
ABOGADO Y NOTARIO



conocer la opinión acerca del tema. c) La metodología utilizada fue la correcta porque los métodos cualitativo, a través del procedimiento histórico y analítico hace del trabajo investigado sea de fácil comprensión, como se demuestra en los anexos; d) El aporte científico que la investigación aporta es valiosa porque propone una Ley específica que proteja contra la discriminación a las personas que se encuentran con la necesidad de aplicar a una oferta de trabajo, por cuyo requisito es la de pertenecer a determinada religión; e) En cuanto a la redacción, la autora hizo las correcciones necesarias las cuales fueron aceptadas; f) Las conclusiones y recomendaciones fueron las adecuadas, según el juicio formulado por la autora en cada capítulo; g) La bibliografía utilizada como referencia es a mi juicio la más recomendada. El trabajo de investigación de la autora es un valioso aporte social, jurídico y llena los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo tanto **OPINO**: Que el trabajo de la bachiller, **LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR**, se ajusta al Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo relacionado pueda ser discutido y examinado en el examen público de tesis, previo a obtener el Grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria-

Atentamente.


Licenciado: Roberto Chang De León

Abogado y Notario
Colegiado: 4,378
LICENCIADO

Roberto Chang de León
ABOGADO Y NOTARIO

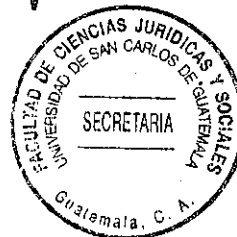
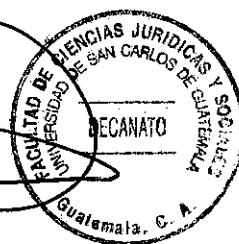


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LILIAN GABRIELA ESTRADA ESCOBAR, Titulado LA DISCRIMINACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO POR LA RELIGIÓN EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA DEL AÑO DOS MIL DOS, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN, LAS NORMAS LABORALES, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A Dios:** Gracias Padre Celestial por tu amor y misericordia. A ti sea la Gloria.
- A mis Padres:** Enrique Estrada Elías y Lilian Beatriz Escobar Castillo: Porque gracias a su amor, y esfuerzos mis hermanos y yo hemos salido adelante.
- A mis Abuelitos:** José Isidro Escobar Barrios y Rosalio Estrada Escobar: Porque cuando estuvieron conmigo me brindaron su amor.
- A mis Abuelitas:** Yolanda Castillo y Celestina Elías: Dios las bendiga.
- A mis Hermanos:** Sidya, Xiomara, Rocío, Enrique, José Carlos, y Sophia. Los amo.
- A:** Carlos Alfredo Gatica, Ingrid Escobar, Pedro Pablo, Yin y Saraí: Gracias por todo el apoyo económico durante mi carrera. Dios los bendiga.
- A:** Abogada Silvia Consuelo Ruiz Cajas, con respeto y cariño.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque ahí pasé los mejores años de mi vida.
- A mis Amigos:** Gracias por compartir conmigo momentos inolvidables.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Conceptos relacionados con la discriminación.	1
1.1 Antecedentes generales de la discriminación.	4
1.2 Definición de discriminación.	5
1.3 Clases de discriminación.	8
1.3.1 Discriminación racial.	8
1.3.2 Discriminación contra la mujer.	9
1.3.3 Discriminación étnica.	11
1.3.4 Discriminación por idioma.. . . .	12
1.3.5 Discriminación por la edad.	12
1.3.6 Discriminación por enfermedad.	13
1.3.7 Discriminación por discapacidad física.	13
1.3.8 Discriminación por orientación sexual.	14
1.3.9 Discriminación por el estado civil.	15
1.3.10 Discriminación por la religión.	15
1.4 Discriminación positiva.	19

CAPÍTULO II

2.	La discriminación en el ámbito laboral y sus repercusiones en la religión en el Trabajo.	23
2.1	La discriminación en el ámbito laboral de hecho.	24
2.2	La discriminación en el ámbito laboral de derecho.	25
2.3	La discriminación en materia de religión en el trabajo.	27
2.3.1	Principios que deben observarse para evitar la discriminación.	
	en el trabajo.	29
2.3.2	El principio de estabilidad en el empleo.. . . .	30
2.3.3	Breves antecedentes de la religión.	31
2.3.4	Definición de la religión.	32
2.3.5	El ejercicio del derecho de religión.	34
2.3.6	Concepto de libertad de religión.	35
2.4	La discriminación religiosa y sus repercusiones en la actividad Laboral de las personas.	36

CAPÍTULO III

3.	Ámbito jurídico de la discriminación.	41
3.1	Nacional.	41
3.1.1	Constitución Política de la República de Guatemala.	41
3.1.2	Código de Trabajo.	42
3.2	Internacional.	44
3.2.1	Instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos.	44

	Pág.
3.2.2 Convención Americana sobre Derechos Humanos.	46
3.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes de los Hombres.	47
3.3 Convenios internacionales del trabajo.	68
3.3.1 Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.	69
3.3.2 Recomendaciones de la Organización Intencional del Trabajo.	71
3.4 La discriminación religiosa en la legislación comparada.	82
3.4.1 España.	82
3.4.2 Estados Unidos.	84
3.4.3 Chile.	86

CAPÍTULO IV

4. Fundamentos para una propuesta de una ley contra la discriminación por la religión al derecho de trabajo.	91
4.1 Necesidad de crear una ley que prohíba la discriminación religiosa.	94
CONCLUSIONES.	103
RECOMENDACIONES.	105
ANEXO.	107
BIBLIOGRAFÍA.	115

INTRODUCCIÓN

Sentí la necesidad de hablar del tema de la discriminación al derecho de trabajo por la religión, porque alguien cercano a mi persona, la despidieron porque no encajaba en la religión que el jefe superior inmediato practicaba, de la misma manera me indigno ver las publicaciones de ofertas de empleo en las cuales se exige que el aspirante pertenezca a determinada religión, como si esto fuera determinante para el desempeño de un trabajo.

La formulación de la hipótesis es la siguiente: La discriminación al derecho de trabajo por razón de la religión en la ciudad capital del año 2002 constituye una violación a la Constitución, las normas laborales, convenios internacionales de trabajo y tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Guatemala; y el objetivo de la investigación es determinar las consecuencias jurídicas internas e internacionales para Guatemala que trae la violación de los derechos constitucionales, laborales, así como de los convenios internacionales de trabajo y derechos humanos.

Al comienzo de la investigación del problema de la discriminación en las ofertas de trabajo en la ciudad capital de Guatemala, se pretendió orientar la problemática solamente a la discriminación en las publicaciones de las ofertas de empleo, en las cuales se exige pertenecer a determinada religión, cuyas publicaciones pasan inadvertidas por las autoridades de la Inspección de Trabajo y Previsión Social, pero

también esta clase de discriminación ocurre dentro de la relación laboral propiamente dicha.

En el primer capítulo hago una descripción de los conceptos de discriminación y las varias formas en que esta se presenta; en el segundo capítulo analizo la distinción entre la discriminación de hecho y la de derecho, enfocada a la religión, en donde expondré opiniones de tratadistas y filósofos como: Víctor Russomano Mozart, Enrique Peña Hernández, entre otros, quienes ofrecen un corolario de las distintas interpretaciones y definiciones sobre la discriminación y la religión; en el tercer capítulo, menciono las diferentes normas jurídicas que regulan lo relativo a la discriminación por la religión tanto en el ordenamiento nacional como internacional; en el cuarto capítulo, presento la propuesta de una ley específica contra la discriminación por la religión basada en los resultados de la investigación de campo.

La técnica empleada fue la entrevista, y el enfoque metodológico utilizado fue el cualitativo, mediante el procedimiento analítico e histórico. La teoría que fundamentó la investigación fue los prejuicios religiosos.

El presente trabajo de investigación está dedicado al pueblo de Guatemala, para que la nueva cultura laboral sin discriminación sea el referente común de todo guatemalteco.

CAPÍTULO I

1. Conceptos relacionados con la discriminación

En la actualidad Guatemala cuenta con varios medios de publicidad por medio de los cuales los empleadores pueden publicar sus ofertas de trabajo, sin embargo muchas de estas ofertas llevan consigo exigencias que nada tiene que ver con el desempeño profesional o habilidad necesaria para el empleo, y vemos incluidos conceptos que se convierten en obstáculos para acceder al trabajo deseado y por lo tanto discriminatorios por lo que es necesario partir de los conceptos que siempre se asocian a la discriminación, pero eso no significa que sean los únicos, pues la discriminación es un tema muy amplio, entre los cuales tenemos:

Raza: Actualmente a raíz de diferentes estudios científicos del ser humano en lo que respecta a la genética, muestran que la diversidad genética que supone razas diferentes no es relativamente diferente a la de personas de la misma raza, por lo tanto, las supuestas razas difieren en los ambientes culturales y experiencias en que se desenvuelva un individuo.

Etnia: Se refiere a grupos humanos identificados, sobre la base de compartir una ascendencia común, historia y una lengua. Otros elementos como las prácticas culturales, religiosos. Por esta razón en nuestro medio se usan como sinónimos etnia y pueblos indígenas, alude al reconocimiento como realidad de la reivindicación en el campo político de los pueblos para un fundamento del derecho de identidad.

Racismo: El fenómeno del racismo nace, como un mecanismo conceptual para justificar la dominación y la desigualdad, por esas razones y a pesar que el racismo es muy antiguo, fue hasta la mitad del siglo XIX, con el colonialismo, el desarrollo económico de las ciudades, la inmigración y mezcla de poblaciones, que la sociología comenzó a ocuparse de su estudio, por lo que a comienzos del siglo XX el término racismo tuvo los primeros elementos de una sociología del racismo, a raíz de los descubrimientos de horror de la segunda guerra mundial, en la experiencia nazi, al causar preocupación internacional y en la actualidad es uno de los problemas grandes que enfrenta la humanidad.

Los españoles que invadieron Guatemala, practicaron un racismo basado en la religión y la biología, creyéndose superiores y con ello lograr la opresión y explotación de los pueblos indígenas. En esa época la estructura social fue de acuerdo a la diferenciación y exclusión basada en el racismo.

El racismo, “es la valorización, generalizada y definitiva de las diferencias, reales o imaginarias, en provecho del acusador y en detrimento de su víctima, para justificar una agresión”.¹ El racismo en Guatemala, está arraigado en la práctica ideológica, estructurada por una cultura reprimida por los españoles desde el tiempo de la conquista, seguida por el colonialismo, me atrevería a decir de la esclavitud guatemalteca, que para manipular a todo el pueblo vistieron de diferente traje a los guatemalteco, no digo indígenas porque no me gusta ese término, en todo caso, todos

¹ Memmi, Albert, **Le racisme**, pág. 182.

somos indígenas por el sólo hecho de nacer en este país, tampoco estoy de acuerdo con darle mucho énfasis en lo relativo a mantener y conservar ciertas costumbres por ejemplo de seguir usando trajes típicos, eso en lo personal, hace una marcada diferencia, que genera resabios del racismo español, que como dice Memmi en detrimento de la víctima, en este caso de Guatemala.

En Guatemala, el concepto **raza** muchas veces vincula la identidad cultural, étnica o racial y la apariencia física, vestimenta y forma de hablar de las personas, son atributos genéticos o heredados y sus características intelectuales y morales, que le atribuye a la persona indígena, lo que llamo perpetuidad del racismo, aunque sus bases estén científicamente descalificadas.

El estereotipo y el prejuicio negativo están estrechamente ligados a la discriminación, ya que se convierten en formas efectivas de discriminación cuando éstos informan actos que resulten en impedir o dificultar a una persona el ejercicio de un derecho legalmente establecido por motivo de su género, pertenencia étnica.

No obstante que dentro de los grupos hegemónicos, hay muchas personas que hacen esfuerzos conscientes por no ser racistas; en Guatemala todos hemos sido tocados por la ideología racista y formamos parte de una sociedad organizada de acuerdo a una jerarquía racial. El racismo ha llegado a formar parte integral de la organización social, por lo que no necesita personas que sean racistas abiertamente para perpetuarse en la desigualdad y la jerarquía racial, simplemente es latente en el diario vivir de las personas.

1.1 Antecedentes generales de la discriminación

Los antecedentes más recientes y casi inmediatos se encuentran representados por el régimen nazi de la Alemania de Hitler y el apartheid en Sudáfrica. En el caso del régimen nazi, Hitler, persiguió a todas aquellas personas que no encuadraban en el modelo de hombre que consideraron perfecto, es decir de lo que llamaron raza aria y la pretensión de que fuera la única que dominara el mundo tuvo como resultado que judíos, gitanos y homosexuales, entre otros grupos sociales, fueron trasladados a varios campos de trabajos forzados y exterminio, lo que produjo uno de los peores sufrimientos para una parte de la humanidad.

La política de apartheid fue altamente eficaz en alcanzar su meta en el tratamiento preferencial para los blancos. El apartheid generó un contexto social y político conflictivo y no librado de violencia, particularmente contra las manifestaciones de rechazo a ello. Se recuerda la masacre de Sharpeville, en la provincia Transvaal, Sudáfrica, ocurrida el 21 de marzo de 1960 durante la cual la policía disparó a mansalva contra un grupo de manifestantes como parte de una campaña de desobediencia civil que pedía la suspensión de Ley de Pases, que era una de las medidas impuestas por el régimen racista blanco como parte de la política de apartheid, en donde 69 personas fueron ejecutadas extrajudicialmente por la policía.

Estos antecedentes reflejan la grave situación de desigualdad y discriminación en que se encontraban las personas pertenecientes a etnias africanas frente a los blancos en Sudáfrica. Actualmente el apartheid ya ha sido abolido como política de Estado,

aunque sus efectos y secuelas aún perduran, en especial lo relacionado al bajo índice de desarrollo humano. La lucha contra el apartheid tuvo como ícono a Nelson Mandela. La discriminación no es una situación nueva al ser humano, como tal, se remonta a las épocas más antiguas de la humanidad, es consecuencia de un contexto relacional y posicionamiento de espacios de poder.

En el caso de Guatemala, se han escrito páginas de vergüenza e infamia, ignominia, terror, dolor y de llanto producto del enfrentamiento armado entre hermanos. Por más de 34 años los guatemaltecos vivimos bajo la sombra del miedo, la muerte y la desaparición como amenazas cotidianas para el ciudadano común. Para mí no hay razón digna para entender que la violencia especialmente la proveniente del Estado, afectara en aquella época a la población civil, en particular al pueblo maya, cuyas mujeres soportaron todo el rigor de la violencia organizada, y el salvajismo empleado en la niñez indefensa y por qué en el nombre de Dios se pretendió exterminar poblaciones enteras, cuyas denuncias en gran parte fueron de casos de tortura, y las más graves violaciones al derecho de la integridad y la seguridad de la personas, así como detenciones arbitrarias o ilegales, y desapariciones forzadas. Entre los mecanismos y estrategias de terror que el Estado implemento fueron la llamada G-dos, el Archivo, los S-dos, cuyos integrantes masacraron aldeas y pueblos enteros.

1.2 Definición de discriminación

La discriminación “es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un

perjuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”.²

La evolución de la definición de discriminación en el derecho internacional ha sido significativa. En primer lugar porque le ha otorgado un carácter peyorativo o connotación negativa al término y segundo porque son los textos jurídicos internacionales los que hacen referencia por primera vez a la discriminación, en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscrito en materia de empleo y trabajo, en el año 1958. La importancia de este tratado radica en que se le otorga un significado al término de discriminación, Artículo uno, el cual señala que la discriminación comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”.³ La intencionalidad no es presupuesto necesaria de la discriminación. Se incluyen tanto la discriminación directa como la indirecta: el elemento determinante es el efecto de una privación o limitación de la igualdad en oportunidades y de trato derivadas de un tratamiento diferenciado.

Se puede entender la discriminación como toda forma de menosprecio, distinción o exclusión, restricción o preferencia hecha por persona, grupo o institución basada en raza, color, sexo, religión, descendencia, origen étnico, edad, orientación sexual, o cualquier característica análoga, que produce la anulación o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos

² Rodríguez Zepeda, Jesús, **Definición y concepto de la no discriminación**, pág. 23.

³ *Ibíd*, pág. 3.

y las libertades fundamentales tanto en las esferas políticas, sociales, económicas, culturales, como en cualquier otra.

De la misma manera, se puede considerar la discriminación como el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo o grupos con características diferentes a las propias, hacia el cual se tienen prejuicios determinados, basados en la supuesta superioridad de un grupo sobre otro. Según el Diccionario de la Lengua Española, la palabra discriminar significa: “Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”⁴ En términos similares, el Diccionario de Sociología, define la discriminación social, como “el proceso por medio del cual uno o varios miembros de un grupo social determinados son tratados de diferente manera, generalmente de forma injusta, por pertenecer a ese grupo”.⁵ Se considera como discriminación el trato desigual a otra persona no por aversión hacia ella por motivos personales, sino por el hecho de que pertenezca a cierto grupo social, étnico, racial, etcétera.

Considero que la discriminación es una mal universal que puede llegar a destruir sociedades y naciones enteras, pues tal como veremos más adelante, sea cual sea el nombre o la denominación que se le dé, la discriminación hace frenar el desarrollo de la persona y específicamente aquí en Guatemala, en donde salir adelante económica, social e intelectualmente es muy difícil, ya que al buscar oportunidades de trabajo.

⁴ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 201.

⁵ Jary D. y Jary J., **Diccionario de Sociología**, pág. 56.

Expectativas que se ven limitadas porque existe el fenómeno de la discriminación. Esa exclusión o limitación a las que se refieren las definiciones anteriores, representa una grave realidad que, en pleno siglo XXI, está todavía arraigada en la cultura guatemalteca, donde el fenómeno de la discriminación no solo afecta a pueblos indígenas, sino a toda la población, y se sufre en cualquier ámbito de las relaciones sociales, en lo cotidiano, en algo tan simple como ir al mercado, al abordar un bus, ya hasta lo vemos tan normal, como parte de nuestra idiosincrasia, nunca pensamos en el sentimiento moral que genera el ser discriminado en cualquier forma, y solo reaccionamos cuando se anula o restringe, el reconocimiento, goce y/o ejercicio de derechos y obligaciones en condiciones de igualdad.

1.3 Clases de discriminación

Haré referencia a las diferentes clases de discriminación, que son las que considero más arraigadas a la sociedad guatemalteca, sin que esto quiera decir que son las únicas, porque la discriminación, está presente en cualquier ámbito, y en cualquier país, de ahí la importancia que tiene el tema de la discriminación a nivel internacional.

1.3.1 Discriminación racial

Esta clase de discriminación se nutre del racismo, y es un mecanismo de dominación perpetrado por las personas o grupos que se colocan desde la perspectiva de un grupo racial dominante e imponen sus intereses sobre el grupo social dominado. Hay que recordar que la concentración de poder económico y político, el carácter racista y

discriminatorio de la sociedad, es consecuencia del pasado triste y doloroso de Guatemala.

1.3.2 Discriminación contra la mujer (por género o sexo)

La igualdad de la mujer y el hombre está fundamentada en la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a que el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Quiere decir, que existe una garantía constitucional que resguarda la generación de igualdad entre ambos sexos.

El sexo es lo biológico, el hecho natural, y el género es la construcción sociocultural. Sin embargo, los factores biológicos, psicológicos, culturales y sociales se muestran en mutua y permanente interacción, dando lugar a la caracterización de lo que se denomina en representación social a hombres y mujeres. Así, el género es una categoría de construcción histórica, a partir de las relaciones de poder entre los sexos, que se nutre de los significados culturales y determina las relaciones sociales. Los significados culturales, determinan las relaciones sociales.

En nuestra cultura se evidencia que las mujeres tenemos menos acceso a la educación, a servicios de salud, al trabajo, a salarios equitativos, así como la posibilidad de ocupar puestos políticos o de alta jerarquía, sin embargo, en la actualidad existen entidades que luchan para la igualdad de oportunidades.

En la lucha legal contra la discriminación hacia la mujer, es de gran utilidad la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, con vigencia en Guatemala, define la discriminación contra la mujer como: La expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

La discriminación por la simple condición de ser mujer también es frecuente en el ámbito laboral, recuerdo que la única vez que me hice la pregunta, ¿qué tiene que ver el hecho de ser mujer con mi trabajo? esta pregunta surgió, porque cuando llegué a realizar un interinato en un juzgado de paz, cuando el juez me vio dijo: ah, una mujer, me caen mal, porque por todo lloran, piden mucho permiso, me hizo sentir como que yo no merecía ese trabajo, creo que sólo por el hecho de ser mujer, porque ni siquiera me había dado la oportunidad de demostrar mi capacidad en el trabajo como para decir lo contrario. Me sentí como que hubieran bloqueado mentalmente, porque ya me sentía estereotipada, pero con una gran responsabilidad de demostrar lo contrario, y creo que es la actitud que se debe asumir, frente a una situación en la pareciera que estamos en desventaja, y que no se puede hacer más, de lo que se nos exige. No quiero ser feminista, pero las mujeres somos responsables de demostrar que somos capaces de jugar un papel importante en nuestra sociedad, sin ser radicales y sin tratar de imitar a los hombres, algo que se puede demostrar con mucha sutileza.

La discriminación social y estructural contra la mujer dificulta la transformación de roles por la categoría histórica que evidencia una lucha de poder entre hombre y mujeres.

1.3.3 Discriminación étnica

Etnia comprende las comunidades, pueblos y naciones, unidos por la misma cultura y la misma cultura y la misma ideología, lo cual es resultado de la práctica de una misma lengua.

La cultura puede definirse desde el punto de vista sociológico, es una creación espiritual en determinada colectividad humana gracias a la cual ésta se mantiene conformando una unidad; o un conjunto de ideas compartidas por un grupo referentes a cómo interpretar la realidad, cómo enfrentan y solucionan las situaciones que la realidad presenta.

La discriminación étnica comprende entonces la exclusión por el hecho de practicar una cultura asociada a la identidad de grupos étnicos considerados inferiores por el grupo dominante, denigrando así la organización cultural, social y religiosa de la comunidad discriminada. En Guatemala, es tan frecuente la discriminación étnica, que se creó una figura penal la cual se encuentra en el Artículo 202 bis del Código Penal guatemalteco, establece como núcleo de la acción las conductas de distinción, exclusión, restricción o preferencias que impidan o dificulten el ejercicio de una derecho legalmente establecido. Es decir, que la voluntad estatal de darle carácter de acción reprochable, y por ende, no aceptada por el Estado, a los actos discriminatorios, lamentablemente la

mayoría de estos actos son desjudicializados o archivados, y no se les da carácter de delitos de impacto social, en donde el ejercicio de los derechos y la dignidad no son temas negociables para las víctimas.

1.3.4 Discriminación por idioma

Idioma es la lengua de un pueblo o nación, en este sentido, la lengua es definida como “un sistema lingüístico considerado en su estructura, o bien como un vocabulario y gramática propios y característicos de una época o grupo social”.⁶

Cuando hay preferencia y restricción por razón del idioma hacia una persona, se estará ante discriminación por el idioma.

1.3.5 Discriminación por la edad

Guatemala tiene mucha gente joven, disponible para el mercado laboral, por esta razón las empresas requieren en las ofertas de trabajo, que los aspirantes tengan una edad entre los veinte a treinta y cinco años, es por ello que generalmente, este tipo de discriminación la sufre en su mayoría los adultos y adultos mayores en edad productiva, ven limitado el derecho a optar por un trabajo cuando los empleadores requieren adultos jóvenes, para efectuar el trabajo, porque consideran que no responden a la capacidad intelectual, o simplemente han perdido habilidades.

⁶ Real Academia Española, **Ob. Cit.**; pág. 280.

1.3.6 Discriminación por enfermedad

En la actualidad es común que a muchas personas se les discrimine por el hecho de padecer una enfermedad, especialmente cuando portan el virus de inmunodeficiencia adquirida SIDA, son los que sufren más discriminación, a la hora de aplicar a un trabajo, no ser admitidas en centros educativos, para supuestamente proteger a los compañeros de trabajo o compañeros de estudios, en fin se ven limitados en el goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. El problema es que las personas con enfermedades como el SIDA, son considerados homosexuales, drogadictos o prostitutas, cuyo contagio se produjo como consecuencia de su conducta inmoral, creo que esta es la razón principal de la discriminación, a excepción que, científicamente se demostrase que las prohibiciones de exclusión son justificables para evitar el contagio. Es lamentable, que estas personas sean abandonadas por propia familia, cuando se enteran de la enfermedad que padece la persona.

1.3.7 Discriminación por discapacidad física

La discapacidad física siempre es asociada con la incapacidad intelectual, en muchas personas, el hecho de padecer discapacidad física o motora representa una dificultad para encontrar trabajo pues son estigmatizadas y discriminadas, en consecuencia agrava el entorno económico social de la vida cotidiana, pues ya es suficiente con la dificultad de movilizarse, porque en muchos lugares no se cuenta con la infraestructura o equipo como rampas, sillas de ruedas, pasamanos en las camionetas. He notado que algunos centros comerciales cuentan con parqueos específicos para personas que

usan sillas de ruedas y dichos estacionamientos son utilizados por motocicletas o vehículos, esto, es considerado como discriminación indirecta para algunos, pero creo que esto se debe a que en muchos lugares no se cuenta con la infraestructura o el equipo necesario para la movilización adecuada y no se limite el derecho de locomoción.

1.3.8 Discriminación por orientación sexual

La sociedad guatemalteca es conservadora, por lo que es intolerante a la diversidad sexual. Por esta razón, las personas distintas a las personas heterosexuales sufren este tipo de discriminación, y se les violan derechos humanos fundamentales, porque se les restringe el poder elegir un trabajo, poder estudiar en donde ellos elijan, por lo que se ven obligados a ocultar su orientación sexual, pues se enfrentan al rechazo generalizado, casi siempre se les relaciona con la prostitución, o con el VIH/SIDA, esto se debe a que para ganarse la vida muchas veces tienen que prostituirse.

En países europeos ya se reconocen derechos para homosexuales y lesbianas al legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo, esto de alguna manera dignifica su vida ante la sociedad, y pueden desenvolverse en cualquier campo social, en el caso de países de América Latina, todavía existe un fuerte obstáculo pues el machismo y el conservacionismo están muy arraigados y no será fácil erradicarlos, pero la tolerancia es la que debe prevalecer y seamos considerados como un país que respeta los derechos humanos.

1.3.9 Discriminación por estado civil

En sentido estricto, el estado civil, es entendido como la “condición de estar casado, unido legalmente o soltero.”⁷ Todo obedece a la serie de relaciones y obligaciones que surgen a partir del matrimonio y la unión de hecho.

En Guatemala, es común que en las empresas a la hora de contratar personal prefieran mujeres solteras y no mujeres casadas, igual suerte corren las madres solteras, es en el campo laboral en donde el estado civil cuenta mucho a la hora de contratar personal, esto afecta especialmente a las mujeres.

Esto no debería ser motivo de discriminación, ni para las mujeres ni para los hombres si éste fuera el caso, considero que esta clase de discriminación se da más en el ámbito laboral, que en otro campo.

1.3.10 Discriminación por la religión

La discriminación también puede ser religiosa la que algunos la han identificado como una discriminación social, sin embargo, otros, la definen de manera independiente. Es importante considerar que la religión tiene su presencia en la historia no en razón de que un determinado individuo tenga resuelto el interrogante místico en uno u otro sentido, sino como resultado de que una serie de individuos se agrupan en razón de

⁷ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 294.

sus creencias religiosas y esto genera una organización jerarquizada que ha actuado como un instrumento de poder.

Esta libertad tiene un contenido complejo, que comprende no solamente derechos de un individuo en aislamiento, sino también derechos colectivos, referidos en este caso a los grupos religiosos. De ahí que tenga una dimensión eminentemente social, por lo que reclama el reconocimiento de derechos no solamente a los individuos, sino también a las iglesias y colectividades religiosas en las que aquellos viven y practican su convicción personal. La naturaleza que generalmente se le admite es la de derecho individual, de la persona singular, lo cierto es que no todo el tiempo ha sido así, porque la libertad de religión supone a una colectividad pues la tradición ha tomado forma de iglesia, de confesión religiosa.

De modo que, el ingreso por parte del Estado de Guatemala del principio de apertura religiosa, como principio primario, supone, necesariamente, el reconocimiento pleno y el consiguiente acatamiento del derecho de libertad religiosa. Al adoptar dicho principio, el Estado de Guatemala asume una posición independiente y, en esa medida, menos sectaria respecto a las confesiones religiosas, imponiéndole, sobre manera, la obligación de respetar plenamente el derecho de los ciudadanos a profesar y practicar sus creencias y al mismo tiempo a su promoción, por lo tanto de esa manera, el principio de libertad religiosa, como discernimiento de configuración por parte del Estado de Guatemala, encuentra reflejo en aspectos como la ineptitud del Estado para imponer, coaccionar o sustituir al ciudadano en el acto de fe y en las diferentes manifestaciones individuales o colectivas. Sin embargo, no se trata solo de respetar la

esfera de inmunidad personal, sino de reconocer que ciertas disposiciones son radicalmente particulares, y que, por tanto, el Estado de Guatemala se presenta como una persona incompetente para adoptar estipuladas opciones e incluso para formular sobre ellas un juicio de valor.

Por otro lado, se ve la ausencia de concurrencia en que el Estado de Guatemala, si bien es cierto no puede coaccionar, reprimir, sustituir o coartar el ejercicio de la fe religiosa, es factible, que pueda coexistir y concurrir junto con sus ciudadanos en la avenencia de la fe religiosa, asumiendo un criterio ante este fenómeno. Sin embargo, cuando así sucede, acaba prevaleciendo el principio del Estado, por su convertibilidad en principio de orden público, lo que lleva al debilitamiento del derecho de libertad religiosa.

De esta manera la discriminación por la religión es una de las tantas clases de discriminación que existen, y es precisamente a ésta, la que se le dará más importancia en la presente investigación, porque es interesante advertir que se presenta en muchas situaciones de la vida en la ciudad capital de Guatemala, a diario en cada empresa, en alguna institución estatal, en fin, y casi nunca es denunciada por quien es víctima de este tipo de discriminación, y no es raro que sea de esa manera, porque igual, cuando se es víctima de algún delito, es preferible no acudir a las autoridades, entonces no es extraño que al ocurrir este tipo de discriminación que sólo daña el sentir, la creencia religiosa, no se exterioriza el daño que se causa. Nuestra sociedad ve tan normal toda clase de discriminación, y las personas que sufren esta clase de discriminación, no consideran que se están violando derechos fundamentales tanto

como personas individuales o como parte de una colectividad, por eso se le resta importancia a dicho acontecimiento.

Cuando se habla de discriminación por la religión siempre se hace remembranza en cuanto al exterminio que sufrieron los judíos precisamente por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el genocidio realizado por Alemania es un ejemplo muy trágico de la historia de la humanidad, así como lo fue el genocidio en Guatemala en la conquista de los españoles y la época colonial, cuando por medio de Pedro de Alvarado iniciaron la conquista del territorio guatemalteco y para lograrlo destruyó la ciudad de Iximche, capital de los cakchiqueles y fundó sobre ella Santiago de los Caballeros de Guatemala, pero tras una rebelión indígena, los españoles trasladaron esta ciudad al valle de Almolonga, y con esta conquista trajeron la misión encomendada por los reyes de España, y fue la de evangelizar a los pueblos conquistados. Otro ejemplo de la época dura en Guatemala, lo fue el gobierno de Justo Rufino Barrios, el cual participó en el golpe de Estado de 1871 y presidió Guatemala desde 1873 hasta su muerte, entre las cosas que hizo, fue apoyar la introducción de la religión evangélica, para restar poder a la iglesia católica, y con ello dejar en indefensión a los pueblos indígenas, que consiguieron protección por parte de los misioneros y sacerdotes de la iglesia católica. La discriminación por la religión en Guatemala, ha estado presente desde épocas antiguas, es parte del duro y trágico pasado de Guatemala, y esta clase de discriminación se presenta en varios escenarios de la sociedad, refiriéndome con ello a que la religión es parte esencial de la vida cotidiana en nuestro país, y se presenta tanto en el trabajo como en otros ambientes de la vida diaria.

1.4 Discriminación positiva

Este concepto fue utilizado, en las décadas de 1960 y 1970 en Gran Bretaña para definir las áreas prioritarias de educación. Su equivalente en Estados Unidos es la disposición de intercambiar niños entre áreas escolares con el fin de favorecer una mayor mezcla étnica en las escuelas.

El objetivo de estos movimientos es combatir cualquier estatus o característica que tradicionalmente ha justificado un tratamiento desigual promoviendo los derechos y privilegios del grupo favorecido en cuestión. La teoría subyacente es que si, a través de acciones tales como el trato preferencial a la hora de conceder un trabajo, se consigue que el grupo desfavorecido comience a ser respetado, se podrán ir retirando de forma paulatina las acciones oficiales y se establecerá una igualdad de oportunidades o, en el caso ideal, una igualdad de resultados.

Las principales áreas de discriminación positiva tienden a combatir el racismo, el sexismo y a defender a los niños, ancianos, personas discapacitadas; sin embargo es difícil demostrar legalmente esta discriminación a la hora que estos grupos reciben un trato injusto.

Cuando se habla de discriminación positiva, inmediatamente se relaciona con el racismo, esto sucede porque a lo largo de la historia han existido organizaciones antirracistas nacionales e internacionales que luchan contra cualquier forma de discriminación. Las actitudes racistas que combaten numerosas organizaciones tienen

en buena medida razones psicológicas. Se fundan en razones de miedo ante la diversidad y a la incomprensión de lo desconocido, que engendra sentimientos de odio y una violencia muchas veces mal dirigida, por lo que el racismo es difícil de combatir.

Aunque el racismo no se haya erradicado, la ideología en la que se basa ha sido sometida a una crítica radical en la segunda mitad del siglo XX. La ciencia ha rechazado el concepto de raza poniendo en evidencia su carácter subjetivo, basado en prejuicios, antropólogos, biólogos, genetistas y sociólogos, han demostrado que la noción de raza carecía de sentido en la medida en que el género humano es uno e indivisible.

La discriminación positiva tiene que ver mucho con el principio de igualdad y la proscripción de toda forma de discriminación es, sin lugar a dudas, el elemento básico de cualquier sistema jurídico occidental, y el marco referencial de cómo se debe interpretar el ejercicio de los demás derechos. Por esta razón resulta importante y una herramienta efectiva examinar la génesis jurídica del principio de igualdad y el derecho de no discriminación.

Desde los tiempos de Aristóteles, “la existencia de la desigualdad social ha constituido un problema central para la teoría y práctica democrática”.⁸ Ante las desigualdades socioeconómicas de hecho y de todo tipo, se planteó la igualdad en la esfera de lo ético y lo jurídico. En lo ético se erigió el concepto de dignidad como valor intrínseco de la

⁸ Philip, Oshorn, **Desigualdad social, sociedad civil y los límites de la ciudadanía en América Latina**, pág. 5

persona de cada una y todas las personas como base y punto de partida de la igualdad, superando su concepción inicial elitista de dignitas de la Roma pre imperial a la dignitas universal, dignidad humana, resultante del mérito de su incorporación por la cultura cristiano-occidental.

En lo jurídico la igualdad hubo de superar su característica relativa inicial y estratificada, y por lo tanto alcanzó un sentido absoluto o lo más cercano a lo absoluto en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de la revolución francesa, de 1789, proclama firmemente en el Artículo uno, que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos y la igualdad frente a la ley. De esa cuenta, los derechos del hombre, están en total protección de cualquier exclusión que sea víctima, sólo es necesario acudir a la instancia correspondiente y denunciar el hecho de esa manera las autoridades se darán cuenta que tienen que aplicar la ley, e incluso integrar normas cuando sea necesario. El derecho fundamental a la igualdad y los esfuerzos encaminados a la erradicación de la discriminación han sido afirmados repetidamente por los Estados en diversas materias a través de instrumentos internacionales y regionales. En especial, se ha creado un sistema de protección consistente en órganos especializados que permiten verificar a través de mecanismos determinados en cumplimiento de los compromisos adquiridos por los Estados.

En el tema que me ocupa y partiendo del derecho fundamental a la igualdad, con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la

declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, debe formar parte del movimiento de la discriminación positiva.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme a los derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

Guatemala cuenta con excelentes principios que inspiraron el Código de Trabajo, sin embargo, la realidad laboral es otra, las víctimas de discriminación laboral ya sea por la religión no se atreven a denunciar, porque hay poca credibilidad en el sistema judicial, ya que son actos de dañan la dignidad y es algo que no es tangible, es difícil de percibir, ante esa circunstancia resulta un poema bello lleno de garantías que en la práctica nadie les da el uso correspondiente, a la hora de que un derecho legalmente establecido sea coartado, es decir, que usted como ciudadano guatemalteco, no se le permita ni siquiera aplicar con su respectivo expediente a un empleo.

CAPÍTULO II

2. La discriminación en el ámbito laboral y sus repercusiones en la discriminación religiosa en el trabajo

La situación económica en Guatemala, siempre ha sido difícil, y cuando se trata de buscar un empleo, nos encontramos con un sin número de requisitos, para poder aplicar al empleo deseado, he visto muchos anuncios que requieren que los aspirantes lleven carta de recomendación del pastor de la iglesia, requisitos que no tienen nada que ver con la capacidad que el aspirante pueda demostrar el desempeño en el trabajo al que desea aplicar. Existe también, situaciones en que los trabajadores tienen que ocultar su religión por miedo a ser despedidos, porque el patrón o gerente es de una religión diferente a la que ellos practican.

El derecho de trabajo es por excelencia derecho tutelar de los trabajadores y tiene una protección preferente, por lo que al contar Guatemala, con instrumentos jurídicos de aplicación nacional, como convenios internacionales, en los cuales Guatemala forma parte.

Lamentablemente las autoridades encargadas de aplicar las normas laborales, y el Código de Trabajo guatemalteco y en general toda la legislación que tenga que ver con el derecho laboral, no orientan su acción y esfuerzos para conseguir el equilibrio social, esto con el fin de que en Guatemala, los trabajadores gocemos de una estabilidad laboral.

2.1 La discriminación en el ámbito laboral de hecho

Se ha hecho una distinción de lo que es la discriminación de hecho y de derecho, esto porque se ha tomado como base que existen dentro de la sociedad complejas circunstancias en que se manifiestan en el trato unos con otros y que definitivamente muchas de estas circunstancias no se encuentran en la ley.

Por ejemplo, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el costo que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad. Es célebre el caso que en Francia protagonizaron hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea air france, en que la discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada, ya que el costo que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad.

Hay mujeres que en su trabajo no les es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad, aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas sólo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se debería mirar, la capacidad de las personas.

En nuestra sociedad, la mujer juega un papel muy importante sin embargo, existe una gran mayoría que solamente se dedica al papel de ama de casa, algunas por decisión propia y otras por imposición del marido.

Otra discriminación de hecho que se observa en el trabajo, es lo que sucede en el caso de los menores de edad, que muchos patronos, en la práctica explotan a los menores de edad, muchas veces pagando menos que el salario mínimo. El nivel de desempleo es tan alto que los menores de edad aceptan cualquier salario y condición laboral, esta es la inefable realidad laboral guatemalteca.

2.2 La discriminación en el ámbito laboral de derecho

La discriminación de derecho, es aquella que se establece en las leyes y que por lo tanto, pueden o no ejecutarse por los ciudadanos. Estas formas de discriminación han ido mejorando día a día, si se toma como ejemplo, lo sucedido en el caso de las normas del Código Civil que han sufrido reformas especialmente las que se refieren al trato de la mujer y el hombre en el matrimonio y los derechos y obligaciones para con los hijos que nacen del mismo, reformas de los Artículos 109 y 110 del Código Civil, ambos reformados por el Decreto número 80-98 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha diecinueve de noviembre 1998.

En el ámbito laboral la discriminación también puede considerarse al hecho de colocar a un sector laboral determinado en ventaja y a otro en desventaja, por ejemplo en el caso de las mujeres, los menores de edad, claro que, estas ventajas, son el resultado de una lucha constante de los sectores involucrados.

El tema de la discriminación va íntimamente ligado al de la igualdad de oportunidad, si no existen las condiciones legales para que haya oportunidades en iguales condiciones

de trabajo para todos, siempre existirá esa diferenciación y por lo tanto, la discriminación en el ámbito del trabajo.

El derecho de igualdad es amplio y reconocido en casi todas las legislaciones del mundo, y ante esa universalidad es necesario advertir que el concepto de igualdad de oportunidad, significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. En muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como por ejemplo la que se deduce de fomentar el empleo de una minoría étnica. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer. “En 1910, la escritora Clara Zetkin, compañera y amiga de Rosa Luxemburgo, organizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, donde se aprobó una resolución que establecía el día ocho de marzo como día internacional de la mujer trabajadora”.⁹ Hoy en día se celebra en muchos países del mundo, el día internacional de la mujer, con esto lograr que la mujer sea respetada y valorada en todos los aspectos sociales. Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas incapacidades físicas o la propia orientación sexual. Tan es así, que se maneja actualmente o modernamente el concepto de personas con capacidades

⁹ Linares, Mario Raúl, **La libertad de religión**, pág.102.

especiales, y no discapacitados como se les ha denominado durante mucho tiempo, ello permite inferir que el concepto de la discriminación en el trabajo se debe ir eliminando no solo de la legislación que la contiene sino también la de hecho.

2.3 La discriminación en materia de religión en el trabajo

La discriminación religiosa ha sido evidente, principalmente entre católicos y no católicos, por considerar que la religión católica tiene un mayor arraigo histórico y la no católica en la que se incluyen una serie de sectas, hacen indiscutiblemente una diferenciación religiosa entre unas personas y otras, este no sería el problema principal, puesto que evidentemente siempre existirá una diferenciación en la forma de conocer y adorar a un ser supremo, sin embargo, el punto es que esas diferenciaciones no trasciendan al campo laboral.

El hecho de que en el trabajo se prohíba determinada religión, tomando como base que el patrono o la institución pertenece a una determinada religión, ello ya limita el ejercicio de la libertad de religión y por lo tanto se está frente a una discriminación laboral, puesto que el trabajador que no pertenezca a esa religión, no podría tener acceso al mismo, aun, cuando cumpla con los demás requisitos que se exigen para ese trabajo, me refiero a requisitos académicos, que son los que interesan a las empresas que contratan porque son determinantes para el desempeño del cargo a ocupar, por lo que no se debe recargar la ofertas de trabajo con requisitos superfluos. En Guatemala en las ofertas de trabajo se restringe esta libertad, pues en los requisitos establecidos por los patronos están las exigencias de pertenecer a determinada religión cuando no debe

de inferir en nada en el desempeño deseable de un trabajador, pues lo que se busca en un trabajador es la capacidad, preparación académica, experiencia, destreza y eficiencia, estos suelen ser los requisitos esenciales, por lo que se vulneran dos principios constitucionales esenciales primero el derecho al trabajo, y luego la libertad de religión.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o devoción religiosa. El principio de libertad de contratación adquiere relevancia porque está constitucionalmente respaldado y el legislador hizo énfasis en esta idea y lo plasmó en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como garantía para la clase trabajadora, quienes solamente les queda adherirse a las condiciones que el patrono establezca, por lo que el Código de Trabajo establece lo siguiente: porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

A pesar de las garantías laborales que el derecho laboral guatemalteco establece y los establecidos en convenios internacionales, siempre la clase trabajadora está en desventaja frente al patrono.

2.3.1 Principios que deben observarse para evitar la discriminación en el trabajo

En la legislación guatemalteca se regulan libertades esenciales en la vida del ser humano, porque el hombre por naturaleza es libre, y por esa razón “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, que ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.”¹⁰

Cuando la libertad laboral es restringida, entonces estamos ante una discriminación laboral, porque el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático y su interés social o colectivo siempre debe prevalecer.

“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más justo que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de oficio o de su trabajo”.¹¹ El principio de igualdad es clave para que toda persona trabajadora pueda mejorar su calidad de vida y este principio se puede desdoblar en dos sub principios que son: Para trabajo igual, salario igual, y para trabajo igual, prestaciones iguales.

¹⁰ De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 245.

¹¹ Russomano Mozart, Víctor, **La estabilidad del trabajador en la empresa**, pág. 9.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en Código de Trabajo.

2.3.2 El principio de estabilidad en el empleo

“La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia”.¹² Estas palabras fueron pronunciadas en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia, es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento. De la misma forma, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones: Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa.

¹² Jara Corona, Heriberto, **Discurso en asamblea constituyente de Querétaro**, pág. 29

Pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, lo que se regula en el Código de Trabajo en el Artículo 251.

2.3.3 Breves antecedentes de la religión

Entre las civilizaciones más primitivas, se encuentra prueba de algún tipo de adoración, la religión también se manifiesta en gran variedad. Los cazadores de cabezas de las selvas de Borneo, los esquimales de las heladas regiones árticas, los nómadas del desierto del Sahara. Los moradores de las grandes metrópolis del mundo, todo pueblo y toda nación de la tierra tiene su dios o dioses y su manera de adorar. Realmente es asombrosa la diversidad que hay en el campo religioso.

Como un antecedente de la religión se puede considerar que existieron pequeñas poblaciones antes de edificar grandes ciudades, y que los seres humanos se subdividieron en pequeñas repúblicas antes que se reunieran para formar grandes imperios. Es pues, según sea el origen de las personas creen en un ser invisible, y en casi toda religión podemos hallar alguna figura central de quien se dice que fundó la fe verdadera. Algunos escritos han formado base de una nueva religión, sin embargo en la mayoría de los casos sus enseñanzas se derivaron de ideas religiosas ya existentes, por ejemplo, la teoría subjetiva enseña que la religión se origina con el hombre. Los humanos tienen la necesidad psicológica de un ser trascendental que brinde significado y esperanza a su existencia en este vasto e impersonal universo. Quienes adhieren a

este punto de vista creen que este carácter religioso existe por debajo de nuestra conciencia consciente. Las culturas tienen distintas visiones de la realidad de acuerdo con su experiencia, pero la conciencia que el deseo de la religión es un fenómeno universal. Por lo tanto, concluyen que esta disposición yace en nuestro subconsciente, en otras palabras nuestras creencias acerca de un ser trascendente no son el resultado de realidades o interacciones externas con dicho ser, ya estos sentimientos se expresan más concretamente mediante símbolos y actitudes y no a través de un conjunto de sistemas de creencias definidos. Algunos creen que la religión comienza con una sensación de dependencia y que esto lleva a una necesidad cuyo objeto es depender de la idea de un Dios. Algunos a la religión le dan un enfoque evolucionista y creen que la religión es el resultado de un proceso evolucionista en la cultura humana.

2.3.4. Definición de religión

El tema de la religión es complejo porque es hablar de la conciencia y creencia de cada persona, y en este sentido, existen varios criterios, sin embargo, considero que hay una diferencia no significativa entre religión, culto, actividad religiosa y dar una definición exacta de lo que es culto, sería hasta cierto punto difícil, pues se toman diferentes actitudes ante ese adjetivo que proviene del latín cultus. “Culto es el reverente y amoroso homenaje que el hombre tributa a Dios o a los bienaventurados”.¹³ La palabra culto tiene distintos significados para unos sectores religiosos como para otros, siendo distintos, en las diferentes religiones, o creencias. En algunas religiones se

¹³ Real Academia Española, **Ob. Cit.**; pág. 280.

venera a varias divinidades. En países como Japón, China, se les rinde culto a varios dioses y en Guatemala por ejemplo sabemos que los mayas eran politeístas.

De cualquier manera, hay en el mundo variadas formas de adorar a Dios o a dioses, como por ejemplo en el hinduismo el culto se convirtió en norma para acercarse a los dioses y en el Japón, el término culto se aplica al respeto de la reverencia hacia los dioses. La idea de culto para ellos significa vivir en una actitud de oración y obediencia hacia aquel que consideraban como superior.

Las religiones del hombre, así como sus escrituras reflejan en forma inevitable, la experiencia humana, cualquiera que sea la afirmación de la revelación sobrenatural. Cada religión se dirige a las preocupaciones básicas del hombre sobre el significado de la vida. Todas las religiones poseen puntos de vista mundiales que se pueden presentar bajo dichas rúbricas.

El mundo del espíritu, la naturaleza del hombre, la salvación y el destino es una facultad o disposición mental que, independiente del sentimiento y del razonamiento y a pesar de ellos, capacita al hombre para aprender el infinito bajo diferentes nombres y diferentes formas. Desde el punto de vista filósofo la experiencia religiosa se encuentra íntimamente relacionada con la experiencia moral, y es en esta en la que debe fundamentarse su esencia y su conocimiento finito adquiere de su naturaleza como espíritu infinito. Todas estas opiniones sobre la religión son diferentes posturas frente a este fenómeno, tratando de expresar todos los conceptos, pues la religión se entiende la vida humana en sus sobrehumanas relaciones; esto es, en sus relaciones con el

poder de quien el hombre siente depender. La autoridad ante la cual se juzga responsable y el ser invisible con quien es capaz de comunicarse, el ideal religioso dependencia, responsabilidad y comunión van juntos.

Aunque la religión tenga distintas interpretaciones y definiciones siempre será el medio de reflejo de la humanidad así como su experiencia de relación entre ellos y un ser que consideran sobrenatural. La religión es un sentimiento íntimo hacia alguna idoneidad, por lo que sólo basta tolerancia para que todos los individuos que conformamos una sociedad, podamos vivir sin ningún problema, porque nuestros actos no deberían de afectar a nadie, lamentablemente no es así, y las reacciones han llegado a situaciones de guerra, sin razones validas, como la mal llamada guerra santa, y un sinfín de acciones barbarás ejercidas en nombre de Dios, lo que ha dado lugar a que en varios países del mundo, no exista la paz que toda nación tiene derecho.

2.3.5 El ejercicio del derecho de religión

Consiste en el derecho de pensar y sentir libremente sobre la creación del mundo, de un ser supremo, sobre cualquier cuestión especulativa, práctica científica, moral o teológica. Comprende las convicciones ideológicas y religiosas, su libertad de practicar privada o públicamente cualquier manifestación externa de adoración a Dios, sin más limitaciones que las establecidas en la ley. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula el ejercicio de todas las religiones es libre, toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos. En convenios internacionales en

materia de derechos humanos, pactos internacionales, en los que el tema de derechos fundamentales como el derecho a practicar la religión que a cada persona le parezca la correcta, por lo que toda persona es libre de escoger la religión que mejor le parezca y por lo tanto considero que no debe ser motivo de obstáculo para que se desarrolle dentro de la sociedad, y que nada le impida cumplir con sus metas, porque el ser humano es un proyecto y nada debe obstaculizar el desarrollo de las ideas, metas que se proponga.

2.3.6 Concepto de libertad de religión

Libertad: “Es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos”.¹⁴ En el libro las libertades públicas en la Constitución de la República de Guatemala, dice que “todo ser humano, con apoyo en su libre albedrío, considerado suficientemente responsable ante Dios y sus semejantes, tiene perfecto derecho de realizar en la vida lo que estima conveniente para la consecución de sus anhelos o aspiraciones, de sus nobles ambiciones.”¹⁵

Creo que la definición anterior deja perfectamente claro que la religión no debe tomarse en cuenta en lo absoluto para las aspiraciones que se proponga el ser humano, y para el tema que me interesa puedo decir que es absurdo impedir el acceso al trabajo por motivo de la religión, pues el derecho al libre desarrollo de la personalidad contiene la

¹⁴ Real Academia, Española, **Ob. Cit.**; pág. 302.

¹⁵ Peña Hernández, Enrique, **Las libertades públicas**, pág.30.

garantía de la libertad general de actuar, vale decir, el derecho de hacer o el derecho de no hacer lo que se quiera.

Una definición de lo que es libertad de religión más acertada, y podría decir que es la facultad natural o el perfecto derecho que el hombre tiene en sus relaciones con el poder de quien el hombre se siente defender, la autoridad ante la cual se juzga responsable y el ser indivisible con quien es capaz de comunicarse.

Con estas definiciones del concepto religión, queda claro, que la libertad de religión tiene respaldo legal tanto en la legislación interna y de aplicación internacional, y es necesario defender ese derecho, en cualquier ámbito en el que se encuentre amenazado este derecho. No debemos permitir que se repita las acciones de represión pasadas tanto en Guatemala como en cualquier parte del mundo, que han teñido de sangre muchas naciones.

2.4 La discriminación religiosa y sus repercusiones en la actividad laboral de las personas

Algunas empresas sólo contratan a personal con un perfil religioso, esto impide a personas que quizá no practican ninguna religión, puedan aplicar a una oferta de trabajo porque les falta este requisito, no sólo es difícil encuadrar en el perfil profesional que exigen las empresas a la hora de contratar, y que también se tenga ese impedimento es lamentable y bastaría con saber lo que establece la legislación internacional en el tema de la libertad de religión para saber que nos enfrentamos a

una discriminación por la religión al derecho de trabajo, tal como se establece en el Artículo uno, inciso 3º, de la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que la libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás. Esta normativa internacional es clara en cuanto a establecer que nadie está limitado a manifestar en público su religión, esto lo deben de tomar en cuenta los empleadores a la hora de establecer los requisitos para una oferta de empleo.

Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, regula lo relativo a que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; ese derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Hay muchas enseñanzas de la biblia que claramente nos dicen que los cristianos no debemos sostener ideologías que consideren una raza, cultura, lugar o trabajo, y estatus como superior a otro. Desde el lado bíblico, uno puede ver que todos fuimos creados a imagen y semejanza de Dios, por lo tanto somos todos iguales ante los ojos de nuestro creador. La vida está llena de historias justas e injustas, pero bien valdría la pena cambiar un poco la historia tal como lo hizo Jesús murió por todos nuestros pecados y su muerte derribó el muro de la hostilidad, trayendo a existir una nueva

comunidad para todas las naciones, y tribus. Hoy la mayoría de la gente fracasa enseñándoles a sus hijos lo perverso que es el odio y el desprecio por personas de otras culturas. Es triste también saber que la discriminación ocurre, en gran parte en organizaciones cristianas. Hay personas que se consideran cristianas y sin embargo son ellos los que dan oportunidades sólo a aquellas personas que pertenecen a un mismo grupo étnico o ideología. Son aquellos que participan de conferencias y reuniones y nunca implementan lo que resulta de los mismos. Si la gente joven trabajadora plantea sus problemas, son marginados. Es desalentador darse cuenta que inclusive en los lugares de oración, la discriminación igual está presente. En las iglesias son lugares donde las personas deberían ver modelos de integración al mismo tiempo que orar. La iglesia debería estar abierta a todos y respetar a todos por igual. Es peor aún y desafortunado que la mayoría no focaliza en estas cosas.

Es necesario considerar con más seriedad la problemática de la discriminación religiosa en el trabajo, por cuanto, los patronos, en muchos casos, por practicar determinada religión, pretenden contratar a personas de la misma religión, vedando el derecho a otros trabajadores que no lo son y que no tendría razón de ser que sean de la misma religión, si lo que interesa en el desarrollo de un trabajo es la capacidad y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que la actividad religiosa o social, deportiva, se encuentra fuera de la esfera del mundo laboral propiamente en la relación laboral que es la única que resalta de importancia, entre el patrono y el trabajador, y que si bien es cierto, puede haber amistad entre éstos, también debe haber respeto por las inclinaciones religiosas mientras no lesionen los derechos y obligaciones que tienen ambos frente al trabajo.

Si se observaran los anuncios de empleos en los distintos medios de comunicación escrita, se podría evidenciar fácilmente la problemática de la limitación a la libertad religiosa que pudieran tener los trabajadores y las trabajadoras, al pretender un puesto en donde se les requiera que deben practicar determinada religión, no existiendo a la fecha una normativa que lo prohíba expresamente.

En la Ley de Derechos Civiles de 1964 de Estados Unidos, se prohíbe a los patronos discriminar contra individuos por su religión en la contratación, despidos y otros términos y condiciones de empleo. Esto aplica en organizaciones de gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal. Los patronos no pueden favorecer o no favorecer a los empleados o solicitantes de empleo debido a sus creencias o prácticas religiosas. He visto en publicaciones en las cuales se anuncian ofertas de trabajo y entre los requisitos está la de pertenecer a determinada religión, no me refiero sólo a ser evangélico, también a pertenecer a otra religión como testigo de Jehová, católico; como si no fuera suficiente, la dificultad que representa encontrar empleo. Esto es frecuente en los colegios, hospitales, almacenes, clínicas, hasta en los talleres de mecánica, me llamó la atención un anuncio que decía: necesito mecánico testigo de Jehová; otro que decía se necesita maestra de educación primaria urbana, que sea cristiana, con carta de recomendación del pastor de la iglesia.

Todos estos ejemplos los encontramos en la preparación, maquetación, diagramación y montaje de las páginas de oferta de empleo en la sección de empleo de los diarios. También he observado, afiches de ofertas de trabajo, en los cuales se pide que

pertenezcan a determinada religión, los que son publicados cerca de la Inspección de Trabajo y Previsión Social, lo que resulta un total atropello, porque se supone que es la entidad encargada de velar por el derecho de los trabajadores.

Las empresas o establecimientos comerciales deben de tener ahora más que nunca mucho cuidado a la hora de publicar sus ofertas de trabajo aunque la discriminación al derecho de trabajo no solamente se presente en las ofertas de trabajo que son publicadas, también es común la exclusión, distinción en el trabajo propiamente dicho, como lo sucedido en la República de Chile en el caso del call center en el que una trabajadora de religión musulmana fue hostigada por los supervisores y compañeros de trabajo porque no estaban de acuerdo en la religión que ella practicaba, y nada tenía que ver con el desempeño de su trabajo, lo que dio como resultado que la trabajadora sufriera una depresión severa, por lo que optó por demandar a la empresa dio como resultado una sentencia condenatoria dictada por la jueza de trabajo, que obligo a la empresa al pago de daños y perjuicios así como costas procesales. La discriminación por la religión, es hoy un hecho obvio que en el mercado laboral es fiel reflejo de una sociedad multicultural, que se interrelacionan en nuestro país, contribuye a introducir elementos de idiosincrasia.

CAPÍTULO III

3. Ámbito jurídico de la discriminación

3.1 Nacional

3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es relativamente reciente, y cabe señalar que la misma en su redacción, contenido, interpretación y efectos jurídicos sociales, está a la vanguardia de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, porque la misma es sumamente garantista y obliga al Estado que cumpla con el espíritu de esas normas.

El principio de igualdad lo recoge en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al principio de igualdad y siendo amplio este concepto, se traduce en indicar que se prohíbe la discriminación. Las modernas constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios.

Mencionaré los de índole nacional e internacional, entre ellos: La Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el Decreto 1441. En el legislación internacional se encuentra el la Declaración Universal sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

3.1.2 Código de Trabajo

El Código de Trabajo data de los años cuarenta y de alguna manera responde a las necesidades laborales de los trabajadores, en donde también se desarrollan una serie de principios fundamentales, como la no discriminación en términos generales en el ámbito del trabajo.

Dentro de los principios fundamentales que ostenta se encuentran los siguientes:

a) La idea del trabajo como un derecho y un deber social

Este principio está reconocido expresamente en la Constitución Política de la República de Guatemala: 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. Para explicar su significado, qué mejor que las palabras de Mario de la Cueva: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la

seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”¹⁶ El derecho del hombre a la existencia tiene hoy contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. Este deber de la sociedad, correlativo del trabajo de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir perfectamente su deber social, trabajar.

En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.

El cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441, se inspira en los principios de tutelaridad, e irrenunciabilidad, el derecho de trabajo es realista y objetivo, constituye un mínimo de garantías superables, y es democrático. Principios que garantizan la libertad de contratación, igualdad, para que en Guatemala impere la legalidad en las relaciones laborales, claro que así como existen derechos hay también obligaciones.

¹⁶ Ibíd, pág.48.

3.2 Internacional

Todos los instrumentos jurídicos internacionales constituyen parte integral de la legislación guatemalteca y por lo tanto vigente y de cumplimiento por el Estado de Guatemala y exigible por los ciudadanos. Además de que los jueces y las autoridades deben tenerlos como de forzosa observancia en sus resoluciones y actos. En este sentido, constituyen el marco jurídico básico para la lucha contra la discriminación. De igual manera, tanto la jurisprudencia internacional como el derecho comparado resultan fuentes inagotables para la construcción argumentativa en los casos de discriminación.

3.2.1 Instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos

Cuando las instituciones y los marcos legales internos de los Estados vulneran de alguna forma derechos humanos, o son insuficientes para respetarlos y protegerlos, los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos ofrecen un marco normativo de protección adicional, en virtud del principio de subsidiaridad del derecho internacional de los derechos humanos. Estos instrumentos han creado órganos de control y mecanismos de supervisión y monitoreo que buscan fortalecer los derechos que protegen y garantizan su aplicación. En el sistema de Naciones Unidas se ha instituido como un sistema internacional de vigilancia y protección de los derechos humanos. Dentro de este sistema existen los mecanismos convencionales y extra-convencionales. Dentro de los convencionales destaca la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que revisa informes periódicos que los Estados partes presentan, comunicando las acciones y medidas tomadas para la

implementación del respectivo instrumento internacional. El Comité mencionado ha establecido mecanismos para la presentación de quejas o denuncias individuales cuando se vulneran los derechos reconocidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Entre los mecanismos extraconvencionales han tenido un desarrollo más dinámico en atención a las necesidades de supervisión derivadas de diversas coyunturas situaciones específicas o temáticas. Su expresión operativa dentro del sistema universal de protección de derechos humanos ha sido a través del establecimientos de relatores especiales o representantes especiales del Secretario General de Naciones Unidas, a quienes se les asigna un mandato específico, pudiendo ser por país o temático.

Entre los que tienen un mandato que se relaciona directamente y de forma estrecha con el tema de la discriminación están los siguientes: Relator especial sobre el racismo y la discriminación racial, la xenofobia y las formas contemporáneas del racismo; Relator especial sobre la situación de los derechos humanos y la libertades fundamentales de los indígenas; Relator especial sobre la violencia en contra de las mujeres; Relator sobre la niñez y los conflictos armados. El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones

independientes, como amnistía internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todas sus formas en todos los ámbitos en que se presente, en el caso de Guatemala, los derechos humanos, son vistos como grupos de presión para los órganos jurisdiccionales.

3.2.2 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Es de considerar que previo a establecer lo que será el análisis legal de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se hace necesario que dentro de sus antecedentes, mencionar la importancia que ha tenido la Carta de la Organización de los Estados Americanos, como un organismo regional dentro del universal de Naciones Unidas, dentro del marco que se pretende para el logro de un orden de paz y de justicia, fomentar la solidaridad, robustecer la colaboración y defender la soberanía, integridad territorial e independencia de la región.

En base a los principios que inspiran ésta Carta, convienen en la tercera conferencia interamericana extraordinaria que se celebró en la ciudad de Buenos Aires, Argentina en el año de 1967, en esta ocasión se incorporan a la Carta de la Organización normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales y también se resolvió que una Convención Interamericana sobre Derechos Humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados en esta materia, algo que muy importante para cada región.

3.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Esta declaración fue aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá Colombia en 1948, y tuvo como fundamento la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad, que la protección internacional de los derechos del hombre debe ser guía principal del derecho americano en evolución. Como consecuencia de lo anterior, se crea la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, fue suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Para el caso del Estado de Guatemala, la ratifica en esa fecha, pero hace una reserva sobre el Artículo cuatro inciso cuarto de la misma que se refiere al derecho a la vida y cuando establece en el inciso cuarto, que en ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delitos políticos ni comunes conexos con los políticos, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 54 sólo excluye de la aplicación de la pena de muerte a los delitos políticos, pero no a los delitos comunes conexos con los políticos. Retiró su reserva por Acuerdo Gubernativo 281-86 de fecha 20 de mayo de 1986, razón por la que dicho instrumento se encuentra en vigor desde el 18 de julio de 1978. Tuvo como fundamento los siguientes aspectos:

a) Que teniendo como propósito consolidar en este continente americano dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

b) Que reconoce que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los estados americanos;

c) Considerando que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales tanto de ámbito universal como regional, en ese sentido también Guatemala, es parte de esta declaración, por lo que es necesario tomar en cuenta estos principios para poder integrar la legislación. En esa virtud, los operadores de justicia tienen una gama amplia para poder fundamentar las resoluciones emitidas.

d) Reiterando que con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. Consta de 82 Artículos y tres partes fundamentales. Para el caso de los derechos económicos, sociales y culturales se establecen los siguientes temas: En la Declaración referida también se establecen derechos económicos, sociales y culturales, por lo que los Estados partes están comprometidos a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la

Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Independientemente de lo anterior, como derechos y garantías que atañen a los derechos económicos, sociales, culturales, también este instrumento se refiere a una multitud de derechos que a nivel internacional cada país los reconoce en su legislación.

El goce de las libertades y derechos que se reconocen en la convención sin ningún tipo de discriminación.

El derecho a la igualdad ante la ley

El trato penal a menores

La prohibición a la esclavitud

La prohibición al trabajo forzoso u obligatorio

El ejercicio del derecho a la libertad de conciencia y religión

El derecho a la libertad de pensamiento y expresión

El derecho de reunión y libertad de asociación

El derecho del niño

El derecho a la protección judicial.

Además, el protocolo adicional a la convención denominado Protocolo de San Salvador, desarrolla de una mejor forma, es decir, más específica, lo relativo al derecho al trabajo. Existe una diferenciación sencilla de lo que puede conceptualizarse como declaración, carta, convenio, convención, protocolo, pacto. En cuanto a la declaración y carta, son instrumentos de naturaleza internacional que hacen viable la concientización de los pueblos respecto a determinados derechos, y que se plasman en ello, sin ninguna obligatoriedad por parte de los Estados de acatarla, se puede decir, entonces, que es como el inicio para la conformación de un convenio. En el caso de convenio o

convención, que a mi juicio significa lo mismo, es en sí un instrumento de naturaleza internacional que permite inferir que los que lo suscriben están de acuerdo en su cuerpo normativo como contenido, y que pretenden obligarse.

En el caso del pacto y protocolo, son instrumentos de naturaleza internacional que desarrollan de una manera específica o especializada los temas derivados de un convenio o convención a través de normas con fuerza vinculante. En cuanto a estos instrumentos, en materia de trabajo, conviene analizar los diferentes temas relativos a los derechos que a nivel internacional se regulan y que pueden ser utilizados en casos concretos por los operadores de justicia y reclamados por las personas a quienes se les vulneren sus derechos como personas y como trabajadores.

a) En el tema de la autodeterminación

Este tema se encuentra contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, contempla la libre determinación de los pueblos. En virtud de este derecho establece libremente su condición política y provee asimismo a su desarrollo económico, social y cultural. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia. Los Estados parte en el presente pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre

determinación y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas. En el protocolo, se encuentra comprendido en el preámbulo del mismo.

Al respecto, cabe señalar que la Constitución Política de la República de Guatemala regula que el Estado es libre, independiente y soberano y que garantiza a sus habitantes el goce de sus derechos y libertades, por lo que su sistema legal respeta el principio de la libre determinación de los pueblos, sin embargo, de hecho, tal principio se encuentra vulnerado, si se toma en cuenta que el país, es multicultural, multilingüe y multiétnico, donde los pueblos indígenas maya, garifuna y xinca representan a más de la mitad de la población.

Esto constituye una grave dificultad dentro de la administración pública ya que para tomar decisiones importantes no se cuenta con un consenso poblacional necesario para que goce de legitimidad, y eso como se encuentra en la realidad, conlleva que no se les permita a los pueblos indígenas tengan el acceso a los servicios esenciales y a la utilización de sus riquezas, o de sus recursos naturales.

En el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de respetar los derechos de los Estados parte, y el compromiso de garantizar el libre y pleno ejercicio de toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, además del deber de adoptar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades que se establecen en este instrumento.

b) En el tema de la no discriminación

Durante el conflicto armado interno se evidenció dramáticamente la exclusión y discriminación a la cual fueron sometidos los pueblos indígenas en Guatemala, que llevó a que el 83% de las víctimas fueran miembros del pueblo maya y contra el cual se cometieron actos de genocidio. En Guatemala la marginación de los pueblos indígenas, es innegable. Aproximadamente el 40% de indígenas viven en extrema pobreza y cerca del 80% son pobres, padeciendo los índices de alfabetización y de ingresos más bajos de la sociedad guatemalteca. El Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, contiene una serie de aspiraciones del pueblo maya. Este acuerdo es un instrumento prometedor, donde el Estado adquiere compromisos concretos para iniciar la no discriminación y erradicar el racismo. Un ejemplo, de ello, es uno de los compromisos que adquirió el Estado de Guatemala, respecto a propiciar los cambios legislativos, como sucede en el caso del Código Penal que incluyó el delito de discriminación. Lamentablemente en la práctica solo se cumplieron aspectos operativos pero no se discutió la esencia política para erradicar la discriminación. En el Artículo cuatro Constitucional se establece los principios de libertad e igualdad entre el hombre y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. También regula que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. La no discriminación se ha convertido en tema de agenda internacional, ya considerado como derecho a la no discriminación, ha dotado de una herramienta jurídica al sistema de protección de derechos humanos y éste a su vez lo ha enriquecido en su significación, contenido y alcance derivado de la jurisprudencia.

c) En el tema de trabajo individual

Consagrado en la Constitución Política, este es un derecho y una obligación social, habida cuenta, toda persona necesita trabajar para vivir decorosamente, por lo tanto el derecho al trabajo, como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho, lo anterior, se encuentra regulado en los Artículos seis y siete del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como los Artículos seis y siete del Protocolo de San Salvador. En la Convención Americana sobre Derechos Humanos se establece como una prohibición a que se realice el trabajo forzoso u obligatorio, en estos casos se aplica en el ramo penal, en los procedimientos específicos como el procedimiento abreviado, cuando en la sentencia se obliga al condenado a prestar servicio en instituciones determinadas por ejemplo si el imputado tiene conocimientos de mecánica entonces se le impone la obligación de prestar los servicios de mecánico en los bomberos voluntarios, en estos casos algunas personas lo interpretan como trabajo forzoso, yo en lo personal no considero que se violen derechos humanos, porque no se denigra en ningún momento a la persona.

En materia de laboral, existe una regulación contenida a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 en la que se considera el derecho al trabajo como una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Los derechos constitucionales reconocidos también en instrumentos internacionales como en convenios y tratados en materia laboral y derechos humanos, por lo que creo que bien vale la pena tenerlos en cuenta:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- c) Respecto a la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagarle al trabajador en moneda de curso legal.
- e) Derecho a la inembargabilidad del salario.
- f) Derecho a la fijación periódica del salario mínimo.
- g) Derecho a la jornada ordinaria de trabajo efectivo que no pueda exceder de 44 horas a la semana.
- h) Derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos trabajados.
- i) Derecho a goce de vacaciones.
- j) Derecho al pago de aguinaldo.
- k) Regulación especial en el caso de los menores de catorce años que se dediquen a actividades laborales.
- l) La protección y fomento del trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- m) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones.
- n) Derecho a la indemnización y el derecho a una prestación al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados cuando el trabajador fallezca estando a su servicio.
- ñ) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

El desarrollo de estos derechos y garantías constitucionales, se encuentran en un instrumento nacional básico: El Código de Trabajo, que fue un logro de la revolución de 1944, contiene los derechos de los trabajadores, cuyo objeto es regular las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sin embargo dicha normativa resulta anti técnica, toda vez, que el Código de Trabajo en su conjunto,

contiene normas de carácter sustantivo y procesal, situación que perjudica únicamente al trabajador. Además, las normas internacionales contenidas en los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien es cierto, el Estado de Guatemala ha ratificado y aprobado, muchos de estos instrumentos no son conocidos por la población trabajadora, mucho menos por la población trabajadora indígena. Generalmente los salarios se encuentran muy por debajo del salario mínimo, circunstancia que no contribuye al trabajador para poder proveer a él y a su familia de los satisfactores mínimos, además que tampoco le garantiza la libertad política y económica, como lo establecen los instrumentos internacionales. La principal fuente de empleo de los pobres es la agricultura y que el salario promedio en este sector es el más bajo de este país, lo que requiere aumentar la remuneración al sector agrícola para alcanzar un mayor nivel de productividad de las actividades económicas en las áreas rurales, que contribuya al crecimiento económico y aumentar el ingreso rural y como consecuencia reducir la pobreza.

d) En el tema del derecho al trabajo colectivo

El derecho colectivo de trabajo es el referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos; en este sentido actividad de la clase social que sufrió injusticias por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, esto con el fin de buscar el equilibrio social, en virtud que la libertad de coalición es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, en este sentido la legislación internacional como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, regula que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y afiliarse

al de su elección con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, el derecho de huelga, entre otros.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador velan por libertad de coalición, incluyendo la libertad de asociarse para fines económicos, laborales, sociales.

Estas disposiciones son congruentes con las establecidas en el Código de Trabajo guatemalteco. Sin embargo, es de resaltar que el derecho de sindicalización y el derecho de huelga no son efectivos en Guatemala, debido a que los mismos son manipulados por la clase patronal, que optan por despedir a los trabajadores cuando detectan algún movimiento para organizarse y ante la falta de fuentes de trabajo dichas organizaciones no obstante estar concebidas para fortalecer los derechos de los trabajadores resultan nugatorias.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 104 el derecho de huelga y paro, siendo instituciones propias del derecho colectivo de trabajo. Al respecto establece que se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación, estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

e) En el tema de la seguridad social

En este aspecto, cabe señalar que el Artículo nueve del Protocolo de San Salvador, tiene una protección más extensiva en este tema, porque establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. Además regula que cuando se trate de personas que se encuentran trabajando el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, y cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conceptúa en el tema de seguridad, concebida de una manera más profunda, y no referida exclusivamente a la seguridad social, cuando establece en el Artículo cinco el derecho a la integridad personal, la libertad personal, y lo regula como una obligación del Estado.

En Guatemala también se encuentra legalmente previsto el derecho a la seguridad y asistencia social en la Constitución Política de la República de Guatemala con el fin de garantizar o procurar a todos los habitantes el bienestar físico, mental y social. Es de resaltar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social presta cobertura, pero únicamente a sus afiliados y que en el caso de personas que no tienen acceso deben acudir a los hospitales públicos en los cuales se les presta una precaria atención,

debido a la crisis que existe en los mismos por la falta de recursos económicos. En materia de seguridad social, hay deficiencias exageradas por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pagamos el seguro social y a cambio recibimos un servicio pésimo, desde mala práctica médica, mala atención al usuario.

f) En el tema del derecho a la salud

El goce a la salud en Guatemala legalmente es un derecho fundamental, sin discriminación alguna; sin embargo es de resaltar que se carece de un sistema integral de atención en prevención de enfermedades, como seguridad alimentaría y programas de inmunización, como de servicios de orientación de salud reproductiva, que propicien una vida satisfactoria saludable y sin riesgos con las enfermedades y por la falta de hospitales accesibles a quienes viven más aislados, ven vulnerado este derecho, ya que solo existen hospitales en las cabeceras municipales y por lo general la población que vive mas alejada es la más pobre.

Este derecho es uno de los más sagrados, porque afecta a la población más vulnerable que son los niños, ancianos y familias en pobreza extrema, es necesario, entonces precisar, que la misma en la mayoría de la población guatemalteca es precaria, y la mortalidad de menores en Guatemala tiene la más alta en Centroamérica, pero para la reducción de éste se incluye dentro de las políticas de salud preventiva un componente de salud materno infantil que enfatiza la atención a la madre durante los periodos prenatal y peri natal, que abarca el tema de la salud del infante en sus primeros años de vida, pero también incluyen componentes como educación y el impulso a programas

de alimentación escolar, para reducir los índices de desnutrición crónica y global. En el tema de la salud pública no existe una política de Estado, de ahí la crisis hospitalaria que se vive a diario en nuestro país, es un claro panorama de la situación económica y social de Guatemala, y hacen falta propuestas serias y contundentes para mejorar los servicios esenciales, que a mi juicio es la salud y el trabajo, los cuales deben ser el motor para que Guatemala de esa forma pueda salir del subdesarrollo.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se reconoce el derecho de toda persona de disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental. El Protocolo de San Salvador, le hace una adición a este tema y regula también, el derecho a la salud social. Además, el Protocolo de San Salvador contempla la educación de la población en el tema de salud, sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud y la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

g) En materia del medio ambiente

El Artículo 97 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el medio ambiente y el equilibrio ecológico. Los Estados partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente. Guatemala tiene una gran riqueza en lo que se refiere a fauna y flora, tiene normativa que protege el medio ambiente, tal como la Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente, que contiene un conjunto de normas para definir la acción institucional gubernamental y obligaciones de los ciudadanos para la protección del derecho que tenemos todos de un ambiente

sano. Además, tiene por objeto velar por el mantenimiento del equilibrio ecológico y la calidad del medio ambiente, para mejorar la calidad de vida de los habitantes del país. La Ley Forestal Decreto 101-96, entre otras. Además en los últimos años se han creado programas de protección y conservación.

En varios departamentos de Guatemala existe una tala inmoderada de árboles, especialmente en aquellos lugares, en los cuales habita la población pobre, que no tiene acceso al servicio de energía eléctrica o que por el alto costo del mismo sigue utilizando el uso de la leña en detrimento del medio ambiente.

El tema del medio ambiente en la actualidad es trascendente, porque muchas naciones a nivel mundial están preocupadas por el calentamiento global de la tierra. Las acciones no se han hecho esperar, pues los efectos en el ambiente ya es una realidad latente con los cambios climáticos, por lo que a nivel mundial se está trabajando para frenar tanta contaminación, principalmente en países industrializados, quienes contribuyen en buena parte a la contaminación del planeta.

En este sentido el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, no regulan de manera específica respecto a este tema, únicamente se refieren al derecho a la vida, a la integridad y libertad personal. Sin embargo, el Artículo 11 del Protocolo de San Salvador, es amplio en indicar que toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos.

h) Derecho a la alimentación

Guatemala, ha sido bastante criticada respecto al derecho a la alimentación, ya que ha sido comparada con países africanos o como en Haití, en virtud de que existe un elevado índice de desnutrición, debido a las pocas políticas que el Estado tiene implementadas, siendo este uno de los principales derechos que se deben proteger a los habitantes.

Al respecto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Al respecto, se considera que el pacto abarca una mayor protección en relación al Protocolo de San Salvador.

i) En el tema de la educación

Para el desarrollo de Guatemala, es necesario que el Ministerio de Educación cumpla con su papel, porque el analfabetismo en Guatemala es el principal factor de la pobreza y en virtud que existen varios instrumentos internacionales que regulan el derecho de toda persona a la educación, tal como lo ha hecho Cuba, y es lo que deberíamos poner en práctica y aprender un poco de los cubanos. El Protocolo de San Salvador contempla el sistema de becas. Sobre la enseñanza primaria. Los Estados que no hayan instituido en su territorio la enseñanza primaria se comprometen en un plazo razonable a elaborar un plan de acción para su aplicación progresivo. El Protocolo de

San Salvador, contempla los programas de enseñanza para minusválidos, para proporcionarles instrucción y función especial para personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece como parte de los derechos económicos, sociales y culturales que los Estados partes se comprometan a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Existe una estrecha relación entre pobreza y educación y que los pobres tienen una escolaridad muy por debajo del nivel necesario para adquirir las destrezas cognitivas básicas y la tasa de analfabetismo actualmente es del 44%, por lo que mejorar la educación en calidad y cobertura, no sólo reducirá la pobreza, sino conduciría al goce de los derechos económicos, sociales y culturales por parte de la población.

Al hablar de falta de educación también conviene mencionar lo relativo al tema del trabajo infantil, porque si no hay educación entonces los niños sin acceso a la educación entre las edades de siete y 14 años trabajan, ya sea como parte de la población económicamente activa o en los quehaceres del hogar, lo cual merma las

posibilidades de incorporarse al sistema educativo y aumenta su probabilidad de permanecer en situación de pobreza en su vida adulta. Aunque se ha generalizado entregar becas y alimentos escolares, principalmente en las regiones más pobres, para aumentar el atractivo de mandar a los hijos a la escuela y reducir el trabajo infantil, esto sólo se ha logrado en una mínima parte. Guatemala tiene población económicamente activa elevada porque hay mucha gente joven, por lo tanto se tiene más población económicamente activa que busca trabajo, y esto es importante, ya que por lo general es más difícil encontrar trabajo cuando se es más joven.

j) Derecho a la cultura

En la Constitución Política de la República se sientan las bases para el reconocimiento de la diversidad cultural y marcan la dirección a políticas culturales plurales, éstas bases se consolidan en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, regula el derecho a toda persona a la cultura, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador en similares circunstancias, en donde regulan el derecho de gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico, sin embargo, en el país tener acceso al progreso científico y tecnológico, depende de la capacidad económica de cada persona, por lo que podemos decir, que la mayor parte de la población no tiene acceso a gozar de esos beneficios no existe voluntad política de efectuar reformas constitucionales, sobre el tema multicultural, multiétnico y multilingüe. En Guatemala existe un ministerio de cultura y deportes pero no se ha avanzado mucho en ese aspecto, a pesar de que en

las políticas culturales, deportivas y nacionales están los principios relativos a la unidad en la diversidad y la cultura como eje del desarrollo humano.

k) Derechos a la constitución y protección a la familia

El Artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, lo regula parcialmente, en el caso del Artículo 15 del Protocolo de San Salvador, se establece este derecho ampliamente. Así también, el Artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos indica que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado. El Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo concerniente a la protección a de familia, la protección social, económica, jurídica de la familia. Dentro de los ámbitos que protege; y esta es el matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y la decisión de la pareja para decidir el número y esparcimiento de los hijos. A pesar de que existe en la ley una libre decisión respecto a la formación de la familia sobre la base del matrimonio o de la unión de hecho, no existen servicios de orientación de salud reproductiva adecuados, para decidir de manera responsable y suficiente el número de hijos y espaciamiento de embarazos.

l) Derechos de la niñez

Los niños son el presente del país, y es que a raíz de la desintegración familiar, se convierten en un sector vulnerable para conformar maras, y organizaciones criminales que actualmente tienen al país de rodillas, en ese sentido el Artículo 16 del Protocolo de

San Salvador regula lo relativo a la protección a la familia y la Convención Americana, también establece principios protectores de los derechos del niño, por lo que uno de los derechos que me parece fundamental mencionarlo es que todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor de edad requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Además, respecto a la integridad personal, en el caso de los menores, cuando sean procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento.

La Convención de los Derechos del Niño, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República y la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 51 regula la protección de la Niñez y Adolescencia de Guatemala, garantiza la salud física, mental y moral, así como su derecho a la alimentación, educación, salud, seguridad y previsión social, ya que antes se encontraban en situación de vulnerabilidad por no estar debidamente reconocidos frente a los derechos de las personas adultas. En la actualidad el Estado de Guatemala ha procurado darle mayor atención al tema de la niñez y la adolescencia porque los líderes de las maras se han dado a la tarea de reclutar niños que tienen problemas en la familia y algunas instituciones que se encargan de atender las necesidades de la niñez y adolescencia a través de programas gubernamentales y no gubernamentales, sin embargo, la mayoría de la población infantil sigue desprotegida, si tomamos en cuenta que el Estado de Guatemala no tiene cobertura social para dar cobertura a programas de rescate de jóvenes de la calle, para rehabilitarlos y de esta manera lograr su inserción a la sociedad.

m) Protección de los ancianos

El Artículo 17 del Protocolo de San Salvador lo regula ampliamente, no así en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El Artículo 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala, protege a los ancianos, al establecer que les garantiza la salud física, mental y moral, así como su derecho a la alimentación, salud, seguridad y previsión social.

Dentro de la normativa nacional se encuentra regulada la protección de las personas de la tercera edad, como el caso de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, Decreto número 80-96 la cual entro en vigencia el uno de enero de 1997, sin embargo, en la realidad las garantías de protección que esta contempla, no se hacen efectivas.

Cabe señalar además, que este sector vulnerable de la población, en su mayoría se encuentra desprotegido especialmente en el tema de la seguridad social, y que recientemente se había creado una ley que otorgaría una pensión a las personas de la tercera edad que no tuvieran cobertura social, sin embargo, fue vetada por el Presidente y no ha sido puesta en vigencia. Este constituía un gran paso por parte del legislativo para apalea la crisis en que se encuentran las personas de la tercera edad sin cobertura del seguro social, violentándose el derecho establecido en este instrumento internacional. En países como Japón, a los ancianos se les considera como personas de mucha sabiduría, de esta manera se debería de apreciar a las

personas adultas de la tercera edad, por lo que de esta manera los jubilados no tendrían que rogar al Estado por sus prestaciones que la verdad es una miseria, por lo que se necesitan nuevas soluciones para los problemas de los adultos mayores. Las personas de edad deben tener la posibilidad de trabajar o dejar de hacerlo, a tiempo completo o parcial, y recibir los beneficios de seguridad social, vejez, jubilación y tiempo de servicio.

n) Protección a los minusválidos

En Guatemala, es común que los minusválidos sean los que pidan dinero en las calles, y utilizan su estado para agenciarse de fondos y de esta manera tener lo necesario para vivir, y sólo los que tienen familia con buenos recursos económicos en su mayoría salen adelante, pese a las dificultades que representa para ellos, trabajar, estudiar, y cualquier actividad que una persona haría sin tanto esfuerzo. Entre los instrumentos internacionales que regulan los derechos de los minusválidos está el Protocolo de San Salvador y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula la protección de los minusválidos y de las personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, declarando de interés nacional su atención médico social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. Actualmente desconozco si el Estado tiene una política específica en relación a la atención médico social de minusválidos y de personas con limitaciones, que permitan su rehabilitación. En el caso de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, al haberse creado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la

Corte interamericana de Derechos Humanos, dentro de sus funciones, pueden solicitar a los Gobiernos de los Estados miembros que proporcionen informes sobre las medidas que han adoptado en materia de derechos humanos, y conforme el Artículo 42 de la Convención, los Estados partes deben remitir a la Comisión copia de los informes y estudios que en sus respectivos campos someten anualmente a las comisiones ejecutivas del Consejo Interamericano Económico y Social y del Consejo Interamericano para la Educación, la ciencia y cultura y la obligación de proporcionar la información que se les solicite.

Además, de recibir denuncias o peticiones en vista de violación de los derechos que consagra la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual se encuentra revestido de un procedimiento establecido en este instrumento. Esta obligación se regula en el Artículo 16 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 19 del Protocolo de San Salvador. Respecto de ello, existe una institución gubernamental como lo es COPREDEH (Comisión Presidencial de Derechos Humanos), la que se encarga de recopilar la información a través de las demás instituciones del sector público para rendir los informes.

3.3 Convenios internacionales del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos y trabajadores de sus Estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo. Los convenios y recomendaciones cuyos trabajos constituyen la piedra angular del sistema de control

de la Organización sobre las normas internacionales del trabajo y al revisar la historia del trabajo me doy cuenta que las sociedades han edificado una barrera entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, por lo tanto la Organización Internacional del Trabajo consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo promueve la justicia social y derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional.

3.3.1 Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en el empleo y ocupación

Este convenio es el más importante en la presente investigación y de conformidad con el contenido del convenio referido, es básico para ejercer un control en la discriminación en materia de empleo para personas que debido a determinados criterios, como el sexo, el color de la piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, que a la hora de buscar empleo no se toma en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir el trabajo al que aspiran y merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos. Más que los hechos objetivos, la percepción de las aptitudes y actitudes atribuidas a los miembros de un colectivo determinado puede provocar discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado del empleo. Las características

personales que suscitan conductas discriminatorias son muy variadas y se han ido multiplicando con el tiempo.

El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, brinda una flexibilidad considerable a los países ratificantes en la determinación de nuevos motivos de discriminación ilícitos. En las memorias presentadas por los Gobiernos a la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución Política de la República y el Artículo 19, sobre el que se basa el seguimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se alude en particular a casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil. Este Convenio protege a todos los trabajadores contra la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y cualquier otro criterio que pueda especificar el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Esta protección es aplicable a todos los sectores del empleo y las ocupaciones, tanto públicas como privadas, y abarca:

El acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales;

El acceso al empleo y la ocupación, es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública;

El acceso a los servicios de colocación;

El acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores;

La promoción profesional;

La seguridad del empleo;

La negociación colectiva;

La igualdad de remuneración por trabajos de igual valor;

El acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales y relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.

3.3.2 Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo respecto a este convenio, se mencionan las siguientes

Considero que las recomendaciones de la organización ayudan a mejorar las políticas laborales, siempre que sean respetadas y aplicadas por las autoridades que tienen a su cargo ejercer el control jurisdiccional de las demandas laborales, y denuncias por injusticias que sufren los trabajadores.

a) Formulación de una política nacional en pro de la igualdad

Cualquier política que promueva la igualdad entre los hombres es necesaria para lograr un equilibrio por lo que los Estados han de formular y poner en práctica una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación. Esta política abarca tanto el sector público como el privado, así como la orientación profesional, la formación profesional y los servicios de colocación que dependan de las autoridades nacionales. Se exige que los Estados procuren obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y

de trabajadores en la formulación y aplicación de esa política nacional. Por su parte, estas organizaciones deberán promover esa política en el lugar de trabajo y dentro de su propia organización. El Estado, según sus particularismos nacionales, decide qué medidas tendrá que adoptar para promover la igualdad de oportunidades y de trato.

La ley y los convenios colectivos son instrumentos clave. Las actividades educativas constituyen otro medio útil para fomentar el cumplimiento de la política nacional. Además, es posible que se necesiten medidas de acción positiva para erradicar ciertas formas de discriminación.

b) De la teoría a la práctica

Debe enfocar las situaciones laborales en donde se pueden contemplar distintas formas de discriminación en cualquier ámbito social, deportivo, religioso, de sexo, etcétera y darle un enfoque integrador.

c) La discriminación en el trabajo se puede manifestar en el acceso al trabajo, durante su desempeño, o en ambos momentos

Las personas pueden ser excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo o religión. Los discapacitados o los trabajadores de edad suelen afrontar tremendas dificultades para conseguir un trabajo o para reincorporarse al mercado laboral después de haberse alejado del mismo. El desempleo a largo plazo puede afectar a los miembros de algunos colectivos desfavorecidos de una sociedad

más que a otros. Generalmente, las víctimas de discriminación en el acceso a un empleo suelen seguir siéndolo cuando ya están trabajando, en un círculo vicioso de desventajas acumuladas.

d) Para otros trabajadores puede que el acceso al trabajo no sea el asunto primordial

En cambio, pueden surgir obstáculos en relación con las oportunidades con miras al desarrollo de cualificaciones y promoción profesional, así como una escasa representación de determinados colectivos en los programas de formación profesional o de perfeccionamiento profesional empresarial delata la existencia de obstáculos para adquirir o desarrollar cualificaciones profesionales que interesan al mercado o a la empresa.

e) Políticas gubernamentales para evitar la discriminación en materia de remuneración

Las Políticas de Estado en materia laboral deben estar concretadas a garantizar la igualdad y que los ciudadanos guatemaltecos nos comprometamos a respetar los derechos de la clase trabajadora

f) Tipificar como delito el acoso sexual

El acoso sexual atenta contra la dignidad humana y socava la autoestima del trabajador, amén de influir en su bienestar y debilitar su derecho a la igualdad de oportunidades. Si se le hace caso omiso, puede entrañar un costo elevado a la

empresa en términos de pérdida de productividad, desmotivación de los trabajadores, absentismo, perturbaciones laborales y renovación de personal. También puede afectar la imagen pública de una empresa y reducir su margen de beneficio, y lo absorbe en su caso las costas procesales que puedan engendrar los pleitos. En la actualidad es frecuente esta figura en lugares de trabajo, en la mayoría en mujeres, pero también hay casos en que mujeres por el cargo que ocupan, acosan a subalternos hombres.

g) La adopción de medidas especiales de protección y asistencia

En la actualidad en Guatemala se han dado los primeros avances en esta materia porque se están implementando en algunos departamentos semáforos para personas ciegas, así como escuelas bilingües, de alguna manera cumplir con las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo hace a los Estados miembros por lo que el suministrar programas informáticos especiales para que las personas con discapacidad visual puedan utilizar los ordenadores, o impartir clases del idioma local en el lugar de trabajo a los trabajadores que acaban de inmigrar, son ejemplos de medidas especiales de asistencia, es algo que poco a poco se logrará.

Por el contrario, las leyes que prohíben a las mujeres participar en trabajos subterráneos o nocturnos figuran entre las medidas especiales de protección.

Con la evolución hacia la promoción de la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, se ha logrado un acuerdo mayoritario acerca de la necesidad de buscar la protección de la mujer en el trabajo en el contexto más amplio de la mejora de las

condiciones laborales y de vida de todos los trabajadores, sin distinción de sexo, y del fomento de la igualdad de oportunidades.

h) Protección especial en el embarazo y maternidad de la mujer

La protección del embarazo y la maternidad mediante garantías contra el despido o la licencia remunerada antes y después del parto, trasciende la esfera de la legislación de protección. La maternidad es una condición que exige un trato preferente para asegurar una igualdad genuina entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. Este trato es necesario, particularmente si se considera que los beneficios de la protección por maternidad van obviamente más allá de las trabajadoras y el trabajo, al extenderse a toda la sociedad en su conjunto.

i) Abordaje de la discriminación en el trabajo infantil

El trabajo infantil es un tema muy especial, pues la niñez guatemalteca a nivel internacional ocupa uno de los primeros lugares por el porcentaje tan alto que tiene que trabajar para ayudar a la económica familiar, por la pobreza de los padres que son víctimas de discriminación en el mercado de trabajo a causa de su origen social o étnico. Las familias pobres monoparentales, generalmente encabezadas por mujeres, y las familias migrantes se ven a menudo obligadas a hacer trabajar a sus hijos. El reciente aumento del tráfico de mano de obra que afecta principalmente a las mujeres y los niños guarda en parte relación con la discriminación fundada en el sexo en el mercado de trabajo.

j) Abordar las pautas culturales y creencias sociales

Sabido es que las pautas culturales sumadas a la idea que la sociedad tiene acerca de las funciones correspondientes a cada sexo y de las relaciones entre ellos influyen en el momento de determinar cuánta y qué tipo de educación recibirán los hombres y las mujeres. En la mayoría de las sociedades se espera que sean las mujeres, más que los hombres, quienes tomen tiempo de su trabajo para atender a los niños o a otros familiares a cargo, y para realizar los quehaceres domésticos. Esto es así a pesar de que hay sobradas pruebas de que, en muchos países, la contribución del trabajo remunerado de la mujer al presupuesto del hogar es tan importante como la del hombre, y fundamental para mantener a muchos hogares por encima de la línea de pobreza. El aumento de familias monoparentales encabezadas por mujeres en muchas partes del mundo confirma la importancia del trabajo remunerado para el bienestar de las mujeres y de sus hijos. La idea persistente de que las mujeres necesitan menos que los hombres, tener ingresos puede llevar a que los padres, especialmente en situaciones de escasez de recursos, inviertan más dinero en la educación de sus hijos que de sus hijas. Ello influye a su vez en la calidad y el tipo de trabajo que se ofrece a las mujeres.

Las magras ganancias económicas que éstas perciben refuerzan los prejuicios acerca de las aptitudes más desarrolladas en ellas, es decir, supuestamente para el desempeño de labores que requieren menos cualificaciones y que, en consecuencia, están peor remuneradas, y su trabajo es muchas veces poco valorado, por quienes tienen una visión despreciable hacia las mujeres, sin embargo en la actualidad la mujer

va ganando respeto por su trabajo e inteligencia, aunque gran parte sufre desvalorización sistemática de la contribución económica que se ve fuertemente desalentada en su afán por mejorar sus cualificaciones y aptitudes profesionales, y perpetúa su situación de pobreza.

k) La educación y la suma de cualificaciones profesionales son medios importantes para superar posiciones de inferioridad en el mercado de trabajo provocadas por la discriminación

Las personas presentan diversas aptitudes para adquirir y desarrollar en el trabajo conocimientos y actitudes que el mercado valora. Esta variedad guarda, sin duda, relación con el talento y el esfuerzo personal. No obstante, el entorno familiar y comunitario, la pertenencia a un grupo y la política oficial también modelan las expectativas, las oportunidades y las elecciones de las personas en materia de educación y de trayectoria profesional. En América Latina, por ejemplo, el analfabetismo y la pobreza son graves y frecuentes entre los pueblos indígenas, esto se debe, también, a que las regiones en las que éstos viven son aquellas en que menos se invierte como en escolaridad y demás infraestructura social y económica, en gran medida porque allí habitan los aborígenes. La financiación insuficiente, sumada a la baja calidad y la deficiencia de la escolarización recibida, redundan en altas tasas de abandono escolar, menor reinserción escolar y, en última instancia, en ingresos más bajos. En general, la Organización Internacional de Trabajo ha estado plenamente conciente de la existencia solapada de la discriminación en el trabajo que sufren las personas en los distintos países del mundo. La Organización Internacional del Trabajo,

en cuanto a la discriminación en el trabajo en estudios realizados se reconocen algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más sutiles formas. Esto es causa de una creciente preocupación, de acuerdo con un nuevo estudio de la Oficina Internacional del Trabajo.

Asimismo, el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha por la Organización Internacional del Trabajo en materia de discriminación, titulado la hora de la igualdad en el trabajo, advierte que dejar de enfrentar las amplias desigualdades socioeconómicas existentes en el mundo del trabajo, no sólo equivale a desperdiciar recursos y talento humano sino que puede tener en los próximos años efectos catastróficos en la cohesión social nacional, la estabilidad política y, en consecuencia, en el desarrollo. Es posible que éste sea uno de los mayores desafíos a los que debe hacer frente la sociedad contemporánea y es esencial para la paz social y la democracia, según el informe, cada día, en cada lugar de trabajo en las distintas regiones del mundo, la discriminación constituye una triste realidad para cientos de millones de personas; este informe, acertadamente denominado la hora de la igualdad en el trabajo, muestra claramente que a menos que realizamos una acción positiva, esa hora estará aún muy lejos de llegar, ya que el objetivo general es aumentar el conocimiento, la visibilidad y la efectiva aplicación de las normas. En muchos países de América Latina se ha avanzado en materia de discriminación, considero viene de que han respetado las recomendaciones que según el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo, muestra asimismo que muchos de quienes sufren la discriminación, especialmente en razón del sexo o el color, se enfrentan a una

persistente brecha de igualdad que los separa de los grupos dominantes que disfrutan de una vida mejor, o incluso de sus iguales que se han visto favorecidos por leyes y políticas antidiscriminatorias.

El fracaso en la eliminación de la discriminación en el trabajo conlleva una mayor dificultad para enfrentar los desafíos planteados por la creciente migración, los cambios tecnológicos sin precedentes, las consecuencias sociales de la globalización y la necesidad de dar cabida a la diversidad y afecta con ello gravemente la paz social y la democracia.

La Organización Internacional del Trabajo, hace responsable de la constante discriminación a los prejuicios, a los estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo. La discriminación definida en el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo como cualquier exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, entre otras características que tenga por efecto anular o alterarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política, según el informe preparado con arreglo a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No obstante, no todas son malas noticias pues se han realizados progresos.

Actualmente, la discriminación ha sido condenada formalmente y prácticamente de manera universal en numerosos países se han adoptado medidas para luchar contra la discriminación en el trabajo. La discriminación sigue siendo un blanco móvil y nos queda un largo trecho por recorrer en el camino, y lograr que avances significativos, los cuales se reflejen en la calidad de vida que todo ciudadano de cualquier país merece y que el Estado está llamado a garantizar.

La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo. En el informe se afirma que si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan existiendo y otras han adquirido formas nuevas o menos visibles. Por ejemplo, el efecto combinado de la migración, la redefinición de los límites nacionales, los crecientes problemas económicos y las desigualdades han exacerbado ciertos problemas como la xenofobia y la discriminación racial y religiosa. Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación en el trabajo no han sido uniformes, incluso en las formas reconocidas desde hace largo tiempo como la discriminación contra la mujer. Se afirma en el informe que la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí misma ni tampoco el mercado se preocupará de ese problema. Así por ejemplo, si bien el número de mujeres que recibe un salario en la actualidad es mucho mayor que hace 50 años, las mujeres aún se ven relegadas a trabajos poco calificados. Incluso en los países en los que las mujeres han recibido una educación igual o mejor que la de los hombres, el llamado techo de cristal obstaculiza a menudo su último ascenso hacia la cima. Y, en todo el mundo, la mayoría de las mujeres continúa ganando menos que los hombres. Las desigualdades dentro de los grupos discriminados continúan aumentando. Si bien las políticas

antidiscriminatorias han conducido a un aumento del empleo y las ganancias de numerosos grupos desfavorecidos, las desigualdades dentro de estos grupos, siguen en aumento. Como ya lo mencioné anteriormente las políticas de discriminación positiva, por ejemplo, contribuyeron a crear, en algunos países, una nueva clase media de personas que antes eran discriminadas. Es decir, que unos pocos llegan a la cima de la escala social mientras que la mayor parte de la gente continúa entre los que reciben peores salarios y son socialmente excluidos. Tal es el caso de la economía informal.

La discriminación empuja a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía informal. La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo, lamentablemente las personas que la sufren no se atreven a denunciarlo ante las autoridades ya sea administrativas o judiciales, por temor a perder su trabajo, o a conservarlo pero dentro de un ambiente de hostilidad.

El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza, por tal razón las personas discriminadas se encuentran a menudo entre los más pobres y la pobreza es más grave entre las mujeres que en otros grupos discriminados. En el informe se afirma que la discriminación genera una red de pobreza, trabajo infantil, trabajo forzoso y exclusión social; agrega que la eliminación de la discriminación es indispensable para cualquier estrategia viable tendiente a la reducción de la pobreza y al desarrollo económico sostenible. Creo firmemente que con la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, especialmente en las ofertas de trabajo, con la colaboración de todos los individuos, las empresas y la sociedad en su conjunto, la

equidad y la justicia fomentarán en gran medida la estima y el buen estado de ánimo de los trabajadores. La mano de obra más motivada y productiva mejorará la productividad y la competitividad de las empresas, así como una mejor distribución de las oportunidades para desarrollarse, utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad, contribuirán a lograr la cohesión social en sociedades cada vez más diversificadas.

3.4 La discriminación religiosa en la legislación comparada

3.4.1 España

En España, la democracia trajo la libertad religiosa hace más de dos décadas; sin embargo la comunicación social, incluidos los medios públicos de radio, televisión, y las ayudas económicas estatales muestran que la discriminación religiosa a favor de la iglesia católica constituyeron un importante factor de desigualdad. En Madrid se realizó el VI Congreso Evangélico Español y en esa ocasión reunió a 2.300 a personas que profesaban la religión evangélica quienes representaron a la mayoría de las iglesias reformadas con implantación en España, este congreso tuvo como objetivos unificar puntos de vista, potenciar el trabajo en común, ofrecer una imagen positiva y contrarrestar actitudes gregarias o radicales, también se analizó la realidad protestante en España y se reflexionó acerca de los logros alcanzados y los problemas que aún subsisten para la plena incorporación de esta minoría religiosa en un país de tradición católica. El resultado más importante de este foro fue la puesta en marcha del Instituto Cristiano Evangélico de Comunicación, cuya primera labor será la publicación de una

revista evangélica nacional destinada al público en general y de contenido informativo, cultural y de opinión. La finalidad de esta revista será intentar paliar, al menos en parte, la falta de información que existe sobre el pensamiento protestante.

El desconocimiento de la realidad en lo que respecta a la religión evangélica, así como la de otras minorías religiosas, no es hecho fortuito, esto ocurrió porque durante siglos en España ha sido un país católico romano por definición y todavía de reciente, dictadura del General Franco, cuya política religiosa ayudó a afianzar la desconfianza, de los prejuicios y la falta de información de los españoles respecto a cualquier opción religiosa que no fuera el catolicismo. Aún así, en 1960 había en España alrededor de 40.000 personas de la religión evangélica. El oscuro período dictatorial fue el principio de una libertad religiosa formal y discriminación real en España lo que provocó un cambio muy positivo para las religiones minoritarias, en especial para las tres religiones con más tradición o arraigo, que fueron y siguen siendo, la musulmana, la judía y la protestante o evangélica. En concreto, los tres pilares jurídicos que legitiman a las iglesias evangélicas en España es el Artículo nueve de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 1980 y los acuerdos de cooperación plasmados en la Ley 24-1992 del 10 de noviembre. La Constitución Española de 1978 reconoció la libertad religiosa de los individuos, e implantó la no confesionalidad y neutralidad religiosa del Estado así mismo estableció los principios de igualdad y cooperación del Estado para el libre desarrollo de todas las confesiones religiosas. Gracias a estos principios, formalizados en la Ley de Libertad Religiosa, las iglesias protestantes consiguieron una base firme para exigir que se respete la igualdad y evitar actitudes discriminatorias.

Las mayores concentraciones de personas evangélicas se encuentran en las ciudades costeras y en la capital, Madrid, cuya alcurnia social mayoritaria es la clase media y los profesionales liberales, pero la etnia gitana, minoría altamente diferenciada y discriminada en la sociedad española, merece una mención especial por la gran implantación de la confesión protestante, 150.000 personas. Las iglesias evangélicas más extendidas son los bautistas, las pentecostales y las asambleas de hermanos; entre las iglesias pentecostales destaca la iglesia de Filadelfia a la que pertenecen la mayor parte de los gitanos evangélicos.

La libertad religiosa se tolera como opción privada del individuo, pero su participación e integración pública se ve limitada por la falta de una conciencia pluri religiosa en las instituciones, medios de comunicación y sociedad española. Sin duda, la plena integración de las iglesias evangélicas será el resultado de una lenta transformación social y cultural de España, en la que también será muy importante que los protestantes apoyen este proceso en toda su magnitud y sean capaces de proyectar una imagen consensuada, fomentar el conocimiento de sus actividades, hacer aportaciones de interés general, convivir y adaptarse a la sociedad actual.

3.4.2 Estados Unidos

En Estados Unidos se han logrado algunos avances desde hace varios años porque se sancionó una ley con la promesa de que los norteamericanos ya no serían forzados arbitrariamente a elegir entre la fe y sus empleos, sin embargo los juzgados interpretaron la ley de manera tan estrecha que la promesa sigue sin cumplirse pues

los reclamos por casos de discriminación religiosa en el lugar de trabajo se incrementaron un asombroso 82 por ciento de 1993 al 2003. La aprobación de la Ley de Libertad Religiosa Laboral asegurará que, después de todos estos años, las personas de fe finalmente gozarán de la protección prometida hace tanto tiempo. El deseo de muchos ciudadanos norteamericanos era que nadie de ellos debería tener que elegir alguna vez entre mantener el empleo o guardar la fe con sus tradiciones y creencias religiosas. Entre los que se mostraron más interesados en la Ley de Libertad Religiosa Laboral fueron los adventistas porque cada vez más empleadores están presionando a sus empleadores para que trabajen el sábado.

Otro avance muy importante en Estados Unidos es la Ley de New Jersey que protege con la discriminación por motivo de credo, creencias religiosas, empleo, lugares de acceso público o sufra acoso por motivo de su religión, esta Ley de New Jersey regula varios puntos que a mi juicio son verdaderamente interesantes porque es como un seguro porque lo protege contra la discriminación por la religión o credo que profese, en ámbito del trabajo se tiene el derecho de solicitar y ser considerado justamente para cualquier empleo sin importar cuales sean sus creencias y que un empleador no puede negarse a contratarlo, terminar su empleo o tratarlo en forma diferente en cuanto a las condiciones y términos del empleo, por motivo de sus creencias religiosas. Cuando solicite un empleo, es ilegal que un empleador le pregunte al solicitante los siguientes: La fe religiosa a la que pertenece; si está afiliado a una iglesia, sinagoga o mezquita, cuáles son sus prácticas de culto, tal como si asiste a los servicios religiosos con regularidad. Como se puede observar en el desarrollo de la legislación comparada en el tema de la discriminación religiosa, existen varios intentos valederos y significativos

respecto a prohibir la discriminación en ese sentido, sin embargo, la problemática no tanto se refiere a las leyes sino a la realidad, a los hechos, a las circunstancias en que se encuentran algunas personas con relación a otras, a la libertad de expresión, de ideas, y la no limitación a las mismas.

3.4.3 Chile

Chile es uno de los países latinoamericanos que tiene los índices más bajos de corrupción y esto salta a la vista, en la productividad y calidad de vida de sus habitantes, en ese sentido la Constitución Política de la República de Chile en su Artículo 19 numeral tercero, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal; sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Por su parte, el inciso tres del Artículo dos del Código del Trabajo establece en ese país, los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En el tema de la discriminación laboral, Chile tiene avances significativos porque cuenta con jurisprudencia administrativa en lo que se refiere a la discriminación en las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas del Código de Trabajo. De esta forma, se configura una infracción

si de se dan los siguientes elementos: a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros.

b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito u otro medio de publicación.

c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas condiciones o calidades señaladas.

En Chile las ofertas de empleo formuladas a través de medios de comunicación, sean los escritos o los realizados vía internet, incurrirían en infracción si los avisos contengan exigencias discriminatorias, toda vez que condicionarían la postulación y posterior contratación a la ausencia o presencia, según el caso, a condiciones o cualidades expresamente calificadas de discriminatorias por el ordenamiento jurídico o, en otros casos, de condiciones o cualidades que, sin ser discriminatorias, no dicen relación directa y esencial con el empleo ofrecido.

Cómo evitar que las ofertas de trabajo sean discriminatorias: Hay muchas reglas sobre cómo escribir ofertas de empleo, la mayoría basadas en prácticas comunes para atraer candidatos. Pero algunas reglas están ahí para asegurarse de que no infringe la ley de discriminación, así como debe existir un control administrativo para velar por el cumplimiento de estas reglas, y si alguien infringe las reglas debe de hacerse de conocimiento judicial. Ésta es una delicada área legal que a su vez está formada por otras áreas grises, porque no existe una lista de palabras o frases que no se deberían de usar en ofertas de empleo por lo que debe utilizar su discreción para descubrir si un trabajo es discriminatorio en función de religión, minusvalía, sexo o edad, raza. Aunque se quiera equilibrar un poco un departamento en donde predominan personas del

mismo género, se debe evitar pedirlo dentro de una oferta de trabajo, aunque reconozco que hay ciertos puestos donde existe una necesidad ocupacional genuina para que el candidato sea de un sexo concreto, por ejemplo en instituciones como hospitales y prisiones. No se puede considerar nunca que contratar a personas de un mismo género en concreto puede proporcionarle un beneficio en términos de rendimiento físico, al menos que ese rendimiento sea de una naturaleza temática.

El título del puesto de trabajo que use nunca debería ser por tanto específico a un género, son términos que debe evitar incluyendo siempre el del sexo opuesto también. Evite la discriminación racial, es tan seria como la de género y por tanto se aplican muchos de los mismos principios. Sin embargo, existen situaciones en las que ser una raza, término que no comparto por lo dicho anteriormente, puede ser visto como una cualidad ocupacional real.

Este es el caso de algunas organizaciones que necesitan tomar acciones para alentar a personas de un grupo étnico concreto a que soliciten un trabajo, por la poca representación de dicho grupo dentro de las organizaciones o en ciertos niveles laborales.

La edad como requisito en las ofertas de trabajo es tan común que creemos que es normal que se incluya entre los requisitos, pero en Chile, por ejemplo, sí le traería problemas a la empresa que publique una oferta de trabajo de esa manera, por lo que es necesario que se evite la discriminación por motivos de edad, es algo que se ha añadido a la lista de cosas que deben tenerse en cuenta a la hora de crear una oferta

de empleo y es uno de los mayores cambios en proceso por que deberán pasar la mayoría de las empresas para cumplir con las regulaciones sobre discriminación. Hay muchas formas de reescribir un anuncio de trabajo, como pedir candidatos que hayan demostrado cierto objetivo, con el fin de promover la equidad en las ofertas de trabajo, de esta manera se tendrá una mejor imagen de la empresa que contrata, y ninguna persona se sentirá sin oportunidad de aplicar al empleo.

Considere evitar discriminar por minusvalía, es importante para todas la empresas asegurarse de que candidatos minusválidos tienen las mismas oportunidades que cualquier otro. Esto cubre tanto la oferta de empleo como el resto del proceso de contratación, como eliminar las barreras arquitectónicas de la oficina para las entrevistas de trabajo. Una vez más, las palabras y los criterios que se utilicen son muy importantes, por ejemplo no hay razón alguna para estipular que los candidatos deban tener un permiso de conducir si no se espera que el trabajo implique conducir.

Es cierto que algunos puestos precisan de cierta actividad física, pero debe asegurarse que ésta es una necesidad genuina para el puesto y no una característica que estaría bien tener. Como ocurre en el delito de difamación, no sólo se lleva la culpa la persona que escriba el texto ofensivo, sino también la persona que lo publique. Si se va a proporcionar una oferta de trabajo que va a ser publicada en online o en otros medios, es probable que haya un sistema de supervisión.

La discriminación en las ofertas de trabajo, puede encasillarse en dos categorías: a)
Discriminación directa: Cuando las ofertas de empleo que establecen claramente que

sólo están interesados en candidatos que cumplan con ciertos criterios, excluyendo a otros, por tanto, en función de su género, edad, raza, minusvalía, religión. b) Discriminación indirecta: Al establecer criterios que imposibilitan que un grupo en concreto pueda solicitar un trabajo, se está excluyendo de forma indirecta del proceso de contratación, y al menos que pueda proporcionar una razón justificable para ello. Antes de publicar una oferta de empleo, se debe analizar minuciosamente para asegurarse de que no hay nada que se asemeje lo más mínimo a una discriminación.

CAPÍTULO IV

4. Fundamentos para una propuesta de una Ley contra la Discriminación por razón de la religión al derecho de trabajo

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral guatemalteco, de tal manera que nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; de manera que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso una persona que con una familia a cargo lleve semanas o meses buscando empleo. A este tipo de escenarios se refiere el derecho de trabajo guatemalteco, que desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio, al punto que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión, porque una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

El derecho laboral es un derecho mutante, que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales que sirven de base o sustento a la estructura normativa laboral y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen

precisamente esas bases. Nuestra constitución establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva.

Teniendo como base la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma fundamental es el precepto nuclear, el presupuesto normativo para una propuesta de ley, para que de esta manera tanto los empresarios y personas necesitadas de un empleo se les garanticen una forma menos de discriminación.

Hay que tomar en cuenta que Guatemala es un país de diversidad cultural y de creencias religiosas para que exista una tolerancia y de esta manera poder consolidar la democracia en Guatemala, bien vale la pena la creación de una normativa en la que se prohíba enfatizar sobre la religión en las ofertas de trabajo como uno de los requisitos para obtener un trabajo, de esta cuenta mejorar el sistema democrático en nuestro país, y que otros países vean a Guatemala como una nación con un desarrollo sostenible.

La religión en el ámbito laboral tiene importancia en cuanto al carácter discriminatorio que las personas que aplican a un empleo, se encuentran con el obstáculo de no pertenecer a la religión exigida en la ofertas de trabajo, por esta razón para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario; porque si bien es cierto que en esta fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia. Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente sus obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores, porque a todo derecho corresponde una obligación o viceversa, en la medida que sean más los derechos frente al empleador. La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarle derechos, sino también obligaciones.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones que afectan o no el vínculo contractual entre las partes.

4.1 Necesidad de que se establezca una ley que prohíba la discriminación religiosa

De conformidad con los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, es de considerar la necesidad de que se establezca de manera específica una ley que prohíba la discriminación religiosa aplicado al trabajo.

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico, sin embargo hay casos en los cuales se registran discriminación por motivos de religión. La discriminación laboral tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos triviales, que nada tiene que ver con la capacidad de desempeño para la actividad laboral, la posibilidad o imposibilidad de la persona de obtener un puesto de trabajo y/o mantenerse en él, no debe ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad idónea que dicha actividad debiera ser desempeñada y no de la religión que profesa.

La discriminación laboral, entonces, puede tener lugar en dos momentos: Cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las laborales. La discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual significa una condena a la pobreza.

La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean resultando con ello desigualdad en los resultados del mercado de trabajo y esto provoca que los trabajadores estén en una situación de desventaja.

El problema que ocasiona la discriminación laboral en todas las sociedades del mundo es la pobreza. Por lo que es imperativo que el Estado de Guatemala se preocupe por erradicar la discriminación en materia de ocupación y empleo especialmente la que se genera por la religión.

La ley debe contener lo siguiente

El principal objetivo de la ley a proponer debe ser la protección de unos de los derechos fundamentales como la discriminación por motivo de credo, creencias religiosas, empleo, lugares de acceso público (tales como hoteles y restaurantes), vivienda o en transacciones comerciales.

Establecer con claridad los motivos por los cuales un empleador, discrimine a un trabajador y lo acose por motivo de su religión. La ley que se cree debe incluir la prohibición en contra de la discriminación basada en el credo, debe ser específica respecto a la discriminación en el trabajo. Debe especificarse el derecho de solicitar y ser considerado justamente para cualquier empleo, aprendizaje o capacitación sin importar cuales son sus creencias religiosas. Un empleador no puede negarse a contratarlo, terminar su empleo o tratarlo en forma diferente en cuanto a las

condiciones y términos del empleo, así como el pago y otros beneficios laborales. Asimismo que sea ilegal que lo acosen en el centro de empleo debido a sus creencias religiosas. Esto incluye ser objeto de calumnias o acoso religioso porque usted lleva puesto una prenda requerida por su creencia religiosa. Los empleadores podrían tener responsabilidad legal por el acoso cometido por supervisores, colegas u otras personas que no son empleados, tal como clientes o vendedores.

Debe prohibir que compañeros y jefes inmediatos acosen al trabajador por sus creencias y prácticas, como burlarse de su vestimenta o pedirle que modifique el código de vestimenta o apariencia para permitir que los empleados vistan un traje o conserven el vello facial requerido por sus creencias religiosas, siempre que no presente una dificultad extrema para la empresa.

El empleador o gerente de recursos humanos debe evitar incluir en las ofertas de trabajo requisitos como practicar una determinada religión, como tampoco que el posible trabajador demuestre con cartas de recomendación o algún certificado que efectivamente practica la religión exigida. Siempre existe una excepción a toda regla y es lo relativo a que los empleadores que son asociaciones u organizaciones religiosas, sí tendría facultad para preferir a personas de la religión de la organización que se trate. Dentro de los considerandos podría establecerse lo siguiente: a) Podría titularse: Ley contra la discriminación por la religión en el trabajo. Extendiendo este título a los requisitos exigidos en las ofertas de trabajo y a la discriminación por la religión en el trabajo propiamente dicho.

b) El Estado garantiza el derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto, reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, de acuerdo con lo prevenido en la presente ley. Las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas.

c) La libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a:

1) Profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas.

2) Practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades, celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.

3) Recibir e impartir enseñanza e información religiosa de toda índole, ya sea oralmente, por escrito o por cualquier otro procedimiento; elegir para sí, y para los menores no emancipados e incapacitados, bajo su dependencia, dentro y fuera del ámbito escolar, la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

d) Reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos y asociarse para desarrollar comunitariamente sus actividades religiosas de conformidad con el ordenamiento jurídico general guatemalteco y los principios internacionales y lo establecido en la presente ley.

Asimismo, comprende el derecho de las iglesias, confesiones y comunidades religiosas a establecer lugares de culto o de reunión con fines religiosos, a designar y formar a sus ministros, a divulgar y propagar su propio credo, y a mantener relaciones con sus propias organizaciones o con otras confesiones religiosas, sea en territorio nacional o en el extranjero.

El Estado de Guatemala debe cumplir una importante función en los niveles de prevención y sanción contra la discriminación religiosa en el trabajo, adecuando la legislación existente a los cánones de la legislación internacional en materia de trabajo, de conformidad con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Esto a través de una Comisión Nacional que se conforme con representantes de distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales, así como con la intervención directa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser el órgano correspondiente para dirigir y ejecutar las políticas del Estado. Todo lo anterior basados también en los principios fundamentales del derecho de trabajo, como la igualdad en el trabajo, libertad del trabajo, estabilidad en el empleo, principios que fueron mencionados en el capítulo anterior, por lo que solo se hace mención porque esta ley debe ser inspirada en principios rectores del derecho de trabajo, que es una rama del derecho público.

La ley que se propone debe ser inspirada en principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, convenios internacionales en materia laboral y convenios internacionales de derechos humanos.

El Estado de Guatemala debe procurar mantener siempre el control de los avances en materia de discriminación, porque la comunidad internacional es rigurosa e implacable a la hora de calificar que países merecen obtener una cooperación técnica en este campo, a Guatemala no le favorece una reclamación por parte de la comunidad internacional.

La inversión internacional es importante para Guatemala, porque genera empleo y por tanto desarrollo para la nación, por eso es que se tiene que cuidar la imagen ante el mirador mundial para que encuentren a Guatemala atractiva para invertir en empresas, fabricas, fomentar el turismo, en fin, pero cuando un país se encuentra con problemas como violaciones a los derechos humanos, con problemas de discriminación de toda clase, desanima a los potenciales inversionistas.

A lo largo de esta investigación se insiste en tomar conciencia de lo importante que resulta erradicar la discriminación especialmente aquella que se genera por motivos de religión y más aún en materia de trabajo, es un derecho clave para el desarrollo económico de nación cuyo fin de sus habitantes es tener una vida digna.

Para ello es necesario que cada día el Estado de Guatemala intensifique políticas de Estado y no solamente políticas partidistas que nunca se sigue por el siguiente gobierno, también es necesario que cada ciudadano tome conciencia que esta lucha como todas las demás las que tiene que enfrentar Guatemala como nación no se puede quedar solo en manos del Estado, sino que se necesita de la voluntad de cada habitante.

Cuando el guatemalteco separe la razón de la religión, se estará dando un gran paso hacia adelante, dejará de ser un país lleno de prejuicios y lo más importante será entonces un país lleno de oportunidades.

Es difícil lograr erradicar la discriminación por la religión en materia laboral, de un día para otro pero resulta positivo intentarlo, y de esta manera beneficiar a todos los guatemaltecos, por lo que para cambiar la ideología de una población es muy difícil y requiere de mucha voluntad de cada uno de los ciudadanos, pero no hay peor lucha que la que no se hace, no se trata de dejar de creer en Dios, sino de tolerancia. Para lograr cambios se necesita empezar por uno mismo, porque es en vano que exista una ley que regule lo relativo a la discriminación por la religión, si no se puede controlar el sentir y el actuar de la sociedad.

La sociedad guatemalteca debe y puede alcanzar un desarrollo sustancial y superar los obstáculos de un mundo que compite de una manera increíble, para responder a las necesidades de un desarrollo integral. Es necesario que Guatemala sea un país que acceda a sus habitantes al desarrollo económico, ahora es importante plantearse una transformación del sector, que incremente el derecho a obtener un trabajo. De lo que se trata es de tener mucha participación por parte de sociedad, de promoción de tolerancia, para una democracia efectiva y que la política se convierta en solución y no de conflicto, de esa manera se logrará una política de fondo.

No hace falta ver estadísticas de desempleo basta con ver los semáforos de la ciudad de Guatemala, repletos de personas vendiendo toda clase de cosas, pidiendo dinero,

en fin, se necesita la ayuda de cada guatemalteco y guatemalteca para salir de la pobreza en la que actualmente está sumergida.

De lo anterior se establece que es necesario que el Estado de Guatemala, cree normas para frenar la discriminación por la religión al derecho de trabajo, con políticas de Estado para evitar el llamado estallido social, que no es más que un llamado del pasado, para decirle al gobierno que la población dejó de creer en él.

Si bien es cierto, en Guatemala tiene dos religiones mayoritarias que son católicos y evangélicos, pero cabe resaltar que en Guatemala aún existe la fraternidad, la calidad humana, la caridad y eso es quizá el aporte más importante para erradicar toda clase de discriminación.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 151 regula la prohibición que tienen los empleadores de publicar sus ofertas de trabajo por cualquier medio especificando el sexo, raza, etnia, y estado civil, sin embargo el legislador no incluyó el concepto de religión.
2. La manera de eliminar los prejuicios religiosos en las ofertas de trabajo es promover y proteger los derechos de los trabajadores, eliminando barreras estructurales jurídicas que dejan libre albedrío al empleador para imponer requisitos que son perjudiciales para quien aspira a un trabajo.
3. En Guatemala existe un esquema social con estereotipos y prejuicios discriminatorios en materia laboral y el Estado está limitado a ofrecer acciones idóneas para erradicar la discriminación en todas sus formas especialmente en el ámbito laboral.
4. El camino para Guatemala hacia la consecución de un trabajador competente con altos niveles de ocupación, está exigiendo que los actores sociales y políticos vuelvan la vista y la atención sobre este tema, dado que de otra manera la proyección del país en el mundo globalizado se encuentra con grandes dificultades.

5. Guatemala incumple con los convenios internacionales en materia laboral y de derechos humanos en virtud del tratamiento discriminatorio por parte de empleadores, a pesar de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, lo que le genera responsabilidad internacional a Guatemala, consecuencia de ello es el peligro de la descertificación ante la Organización Internacional del Trabajo.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe aprobar una ley específica, que regule la discriminación por la religión en las ofertas de trabajo y de esta manera emprender el camino hacia una sociedad libre de discriminación, toda vez que no se incluyó en el Artículo 151 de la Código de Trabajo, el concepto de religión como discriminación en las ofertas de trabajo, y siendo que el Congreso de la República por medio de sus diputados tiene iniciativa de ley, cuya ley se podría denominar Ley contra la Discriminación por la Religión al Derecho de Trabajo.
2. El Estado de Guatemala debe contar dentro de sus prioridades el tema de la discriminación por la religión en el ramo laboral, para ello propiciar la participación de fundaciones y organizaciones no gubernamentales, dispuestas a trabajar de la mano con el Estado, para que los empleadores no exijan requisitos perjudiciales en las ofertas de trabajo, porque de esta manera se erradicará la discriminación al derecho de trabajo en Guatemala.
3. EL Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe impartir charlas motivacionales a todas las empresas grandes o pequeñas, para que de esta manera se rompa con estereotipos y prejuicios discriminatorios, para formar una cultura de tolerancia religiosa, para un desarrollo social digno para cada ciudadano guatemalteco.

4. El Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo y Previsión Social deben tener una política de Estado que sea un compromiso firme, al máximo nivel, con representaciones de empleadores y trabajadores de empresas privadas y públicas, para definir un sistema de formación profesional, porque la productividad y competitividad de los trabajadores es vital para el desarrollo económico de nuestro país.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección de Trabajo y Previsión Social debe crear un observatorio laboral que permita generar, procesar y difundir información sobre el contenido de los convenios internacionales en materia laboral, y de derechos humanos, para facilitar la presentación de proyectos de ley sobre esta materia y de esta forma Guatemala se mantendrá lejos de la descertificación de la Organización Internacional del Trabajo, porque Guatemala necesita proyectar la imagen de un país que cumple con los Convenios Internacionales de Trabajo y con ello Guatemala tendrá las puertas abiertas para el comercio internacional.

ANEXO

ENTREVISTAS

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ÚLTIMAMENTE SE HA AUMENTADO EL NÚMERO DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR VIOLACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, Junio 2008.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LAS DENUNCIAS QUE SE PLANTEAN ANTE ESA INSTITUCIÓN EN UN PORCENTAJE MAYOR AL CINCUENTA POR CIENTO HAN SIDO RESUELTAS POR LA VÍA ADMINISTRATIVA?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	05
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE DE LAS DENUNCIAS QUE SE PLANTEAN ANTE ESA INSTITUCIÓN EN UN PORCENTAJE MAYOR AL CINCUENTA POR CIENTO NO HAN SIDO RESUELTAS EN LA VÍA ADMINISTRATIVA?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	05
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿DE LAS DENUNCIAS QUE HA TENIDO CONOCIMIENTO QUE SE PLANTEAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, CREE QUE LA MAYORÍA SE DEBE A CONSECUENCIA DE LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, Junio 2008.

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿HA RECIBIDO O HA TENIDO CONOCIMIENTO DE QUE SE PLANTEEN DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN RACIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	03
No	07
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿HA RECIBIDO O HA TENIDO CONOCIMIENTO QUE SE PLANTEEN DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN POR EL SEXO?

Respuesta	Cantidad
Si	06
No	04
Total:	10

Fuente. Investigación de campo, Junio 2008.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿HA RECIBIDO O HA TENIDO CONOCIMIENTO QUE SE PLANTEEN DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA?

Respuesta	Cantidad
Si	03
No	07
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE SEGÚN SU EXPERIENCIA, EN GUATEMALA SE SUSCITA FRECUENTEMENTE LA DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA EN EL TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	00
No contesto	02
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN LA LEY LABORAL EXISTE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE DEBE ESTAR PROHIBIDO QUE SE COLOQUEN EN LOS ANUNCIOS DE EMPLEO, LA PALABRA QUE DÉ PREFERENCIA SEA DE RELIGIÓN?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 11

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE INTERNACIONALMENTE (INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHO DE TRABAJO) EXISTEN PROHIBICIONES A LA DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA EN EL TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 12

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE DEBE CREARSE UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROHIBICIÓN A LA DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA EN EL TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

CUADRO No. 13

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE DEBE ESTABLECERSE COMO DELITO LA DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA EN EL TRABAJO?

Respuestas	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

BIBLIOGRAFÍA

- BECERRO RIBELA, Sagrario. **Informe del relator de la comisión de derechos humanos en el tema de la administración de justicia.** Universidad complutense de Madrid (s.ed.) 1990. pág.87.
- CABANELLA, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 3^ot. 24 ed. Ed. Heliasta, Argentina 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo,** Ed. Porrúa, S.A. 1975. 3^a.ed. págs. 245
- JARA CORONA, Heriberto. **Discurso en asamblea constituyente de Queretaro.** 26 diciembre de 1916. pág. 29
- JARY D. Y JARY J. **Diccionario de sociología.** Edit. Harper Collins. 1991. pág. 56.
- LINARES, Mario, Raúl. **La libertad de religión.** Ensayo, (s.l.i.) pág. 345.
- MEMMI, Albert. **Le racisme.** Paris; ed. Gallimard, 1994. pág.182.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta, Argentina, 1990. pág.294.
- PHILIP, Oxborn, **Desigualdad social, sociedad civil y los límites de la ciudadanía en América Latina.** Publicado en pensamiento propio, revista bilingüe de ciencias sociales del gran caribe, número 15, Ed. CRIES, Managua, Nicaragua, enero 2001 año 7. pág. 5
- PEÑA, HERNÁNDEZ, Enrique; **Las libertades públicas.** (s.e) pág.30.
- Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 21^a. Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1992.
- RODRIGUEZ ZEPEDA, Jesús. **Definición y concepto de la no discriminación.** El cotidiano; Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Distrito Federal, México, págs. 23-29, Vol.21, número 134, (noviembre 2005).
- RUSSOMANO MOZART, Víctor, **La estabilidad del trabajador en la empresa,** UNAM, 2^a. ed. México, 1983. pág. 9.

LEGISLACIÓN

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala, Código Civil y sus reformas, 1963.

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

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

Ley Forestal. Decreto 101-96 del Congreso de la República de Guatemala, 1996.

Ley Integral de la Niñez y Adolescencia y Adolescentes en conflicto con la Ley Penal. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, 2003.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José de Costa Rica). Decreto 6-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación o adhesión, por la asamblea en resolución 34\180 de 18 de diciembre de 1979.

Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo, creado 1958 y ratificado por Guatemala el 11-10-1960.

Convenio 164 sobre la Política de Empleo, de la Organización Internacional del Trabajo, creado en 1964, ratificado por Guatemala el 14-09-1988.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de la Naciones Unidas. 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto 9-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1966.

Protocolo de San Salvador. Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.