

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

**DISCRIMINACIÓN NEGATIVA PARA TRABAJADORES CON PASADO CRIMINAL**

**LIDIA JUDITH URIZAR CASTELLANOS**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.**

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

**DISCRIMINACIÓN NEGATIVA PARA TRABAJADORES CON PASADO CRIMINAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LIDIA JUDITH URIZAR CASTELLANOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2005.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Héctor Leonel Mazariegos
Secretario:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal:	Lic. Víctor Manuel Castro
Secretario:	Lic. Héctor Orozco Orozco

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis".  
(Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

## DEDICATORIA

### A DIOS:

Por permitirme lograr esta meta, infinitamente gracias. Te pido sabiduría para desempeñar mi profesión con justicia, honestidad y dignidad.

### A MIS PADRES:

Lidia Castellanos de Urizar y César Enrique Urizar Ramírez.  
Por su amor, comprensión y tolerancia para alcanzar esta meta.  
Gracias por todo. Que Dios les bendiga infinitamente.

### A MIS HERMANOS:

César, Mariana, Marcela, Luis y Vivian.  
Para que este triunfo sea un ejemplo en sus vidas, que Dios permita que lleguen mucho más lejos que yo.

### A MIS ABUELITOS:

Marcelina de Urizar y Mariano Urizar Montúfar.  
Por su confianza, apoyo incondicional y amor.

### A MIS PRIMOS Y TÍOS:

Con cariño. Especialmente a: Miriam, Glendy, Tía Mini y Tía Jani.

### A MIS AMIGOS:

Karen, Isabel, Patty, Andrea, Luisa, Less, Alvaro, Flor, Mynor, Sandro, Guillermo, Lili, Wayo, Jaime, Dario y Luis Enrique por brindarme su amistad sincera, su ayuda incondicional y su cariño.

Especialmente: al Lic. Estuardo Castellanos por brindarme su tiempo, dedicación y conocimientos en la orientación y enseñanzas del derecho. Gracias.

### A MIS COMPAÑEROS:

Por compartir conmigo tantos momentos.

### A LOS PROFESIONALES Y CATEDRÁTICOS:

Lic. López Permouth, Lic. Ronald Colindres, Lic. Jorge Arias, Lic. Roberto Barreda, Lic. Edgar Castillo, Lic. Luis Polanco.

Especialmente: al Lic. Gustavo Bonilla, por su apoyo incondicional, aprecio y ejemplo, sin el cual este logro no se hubiera podido cumplir. Que Dios le bendiga.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:  
A quien representaré con orgullo.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:  
Por mi formación profesional.

A LA MEMORIA:  
Tía Hortensia Castellanos y Doña Luisa Piedrasanta (Q.E.P.D.)

Y A USTED:  
Que me honra con su grata presencia.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.1 Fuentes del derecho laboral.....	1
1.2 Generalidades sobre la discriminación laboral.....	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
Principios y garantías en materia laboral.....	11
2.1 Derecho al trabajo.....	11
2.2 Derechos sociales.....	13
2.3 Prohibición a la discriminación.....	14
2.4 Derecho a la igualdad.....	14
<b>CAPÍTULO III</b>	
Protección internacional contra la discriminación.....	17
3.1 Organización Internacional del Trabajo O.I.T.....	17
3.2 Discriminación laboral internacional y su protección al desempleado.....	25
3.3 Informe sobre desigualdades laborales en Latinoamérica de la O.I.T.....	27
3.4 Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia De empleo y ocupación.....	29

## CAPÍTULO IV

La discriminación.....	33
4.1 Definición.....	33
4.2 Clases de discriminación.....	33
4.3 Discriminación laboral.....	34
4.4 Clases de discriminación laboral.....	36
4.5 Elementos constitutivos de la discriminación laboral.....	37
4.6 Discriminación negativa y positiva.....	41
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	47
ANEXO .....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	57

## INTRODUCCIÓN

Todavía es posible observar casos en los cuales las diferencias de ciertas categorías de individuos, hacen que éstos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros.

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno que recorrer.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación.

La discriminación laboral en nuestro país es una realidad que, si bien es cierto, no llega a los parámetros de escándalo nacional; sin embargo en los casos en que se da, se mantiene oculta y su impunidad es su consecuencia.

En Guatemala se da el fenómeno de que las oportunidades de conseguir un empleo son pocas, añorando que no se violen las garantías mínimas, pero más escasas son para una persona que ha cometido un delito y del cual ya cumplió una condena.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido la protectora internacional del

derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a legislar y a prohibir, entre otras cosas, las prácticas discriminatorias en el trabajo.

Establece el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita, que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho, debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo. La falta o insuficiencia de fuentes de trabajo, entre otras, se encuentra la discriminación hacia las personas que han cometido delitos, aún que tengan, o no, vínculo con una relación de tipo laboral.

Las personas que han cometido delitos, de los cuales han cumplido una condena, al ser liberados recobran sus derechos civiles. Sin embargo, los antecedentes penales que les aparecen en su historial, les dificulta la obtención de un trabajo, violando así, entre otros derechos, éste.

Lo que se intenta en este trabajo de investigación es establecer situaciones que se suscitan dentro de la práctica, que tienden a violar derechos garantizados en nuestra legislación, para determinar esa necesidad y de esa manera despertar el interés en las

autoridades correspondientes para promover la reforma necesaria, lo cual a través del desarrollo del presente trabajo, ha quedado evidenciado.

Para mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos: En el primero, se incluye todo lo relativo a los antecedentes del derecho laboral, generalidades sobre discriminación laboral, discriminación laboral internacional y su protección al desempleado. En el segundo, se incluye lo relativo a principios y garantías en materia laboral y derecho a la igualdad. En el tercero, se describe la legislación, el convenio No.111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Informe sobre desigualdades laborales en Latinoamérica de la OIT y las funciones de la Organización Internacional de Trabajo. En el cuarto capítulo, se trata lo relativo a la discriminación, definición, clases, discriminación laboral, clases de discriminación laboral, los elementos constitutivos de la discriminación laboral y la discriminación negativa y positiva. En el anexo se incluyen entrevistas a trabajadores con pasado criminal y del Organismo Judicial, tanto de la sección de antecedentes penales como de un Juzgado Penal. Por último están las conclusiones y las recomendaciones del presente trabajo de investigación de tesis.

Pongo a consideración de los lectores, este trabajo.

## CAPÍTULO I

### 1. Antecedentes del derecho laboral

#### 1.1 Fuentes del derecho laboral

En opinión de Gustavo Bonilla<sup>1</sup> recordando a Claude Du Pasquier, citado por García Maynez: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues es remontarse a las fuentes de un río sin llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho”.

Por su parte, Néstor de Buen citado por Gustavo Bonilla<sup>2</sup>, expresa su desacuerdo con la opinión de Du Pasquier, en los siguientes términos: “Parece entonces que fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas, tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello creemos, contra la opinión de García Maynez y de otros autores, entre ellos Miguel Villorrio, que es fuente la ley y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. En otras palabras; quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar sólo las más importantes fuentes

---

<sup>1</sup>BONILLA, Gustavo, **Fuentes del derecho del trabajo**, pág. 40.

<sup>2</sup> BONILLA, Gustavo, **Ob. Cit**; pág. 40.

formales y no en la legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial”.

En nuestro medio, la fuente principal del derecho del trabajo es la ley, indiscutiblemente; en otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del derecho.

En opinión de Gustavo Bonilla<sup>3</sup> quien cita a de Buen, quien a su vez cita al tratadista Ignacio Burgoa, se refiere a la jurisprudencia en los siguientes términos: “La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.

En nuestro medio, se ha dicho que la jurisprudencia civil la constituye cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario.

---

<sup>3</sup> BONILLA, Gustavo, **Ob. Cit**; pág. 40.

En el caso del derecho del Trabajo, que es una rama joven, con instituciones en algunos casos inconclusas, al juez laboral muchas veces le toca integrar la ley, no solamente aplicarla, por lo que Gustavo Bonilla<sup>4</sup> cita al maestro Mario López Larrave, quien opinó: “Desgraciadamente sí permite a los jueces resolver por analogía acudiendo directamente al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, pero únicamente en caso de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitación de que los procedimientos de derecho común no contraríen los principios procesales del trabajo; como ocurre en el juicio ejecutivo que no está normado en la parte procesal del Código Procesal Civil y Mercantil”.

No obstante la claridad de la excepción anterior, conviene aclarar qué hemos de entender por Principios de derecho de trabajo, las características señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, como garantías mínimas, principio tutelar, de imperatividad, realista y objetivo, derecho público, hondamente democrático, o se estará refiriendo la disposición del Artículo 15 ya comentado, a los principios de justicia social a que se refiere los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como libertad de trabajo, todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario, obligación de pagar en moneda de curso legal, etc. Creemos que los principios del derecho del trabajo a los cuales tenemos que acudir para integrar la ley, son

---

<sup>4</sup> Ibid.

tanto las características ideológicas y del cuarto considerando del Código de Trabajo como los principios del trabajo calcados en los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Gustavo Bonilla<sup>5</sup> cita al maestro Nestor de Buen, quien a su vez cita a Aristóteles, y se refiere a la equidad en los siguientes términos: “Para Aristóteles lo equitativo, en efecto, siendo mejor que cierta justicia, es justo; y por otra parte, es mejor que lo justo no porque sea de otro género. Por tanto, lo justo y lo equitativo es lo mismo y siendo ambos hechos, es con todo superior lo equitativo”. Sin embargo, el propio Aristóteles advierte el problema que esto supone al decir que lo que produce la dificultad es que lo equitativo es en verdad justo, pero no según la ley, sino que es un enderezamiento de lo justo legal”, lo que evidentemente supone una modificación de la ley. La solución lo planea el propio Aristóteles al afirmar que “en consecuencia, cuando la ley hablase en general y sucediere algo en una circunstancia fuera de lo general, se procederá rectamente corrigiendo la omisión de aquella parte en que el legislador faltó y erró por haber hablado en términos absolutos, porque si el legislador mismo estuviera ahí presente, así lo habría declarado y de haberlo sabido, así lo habría legislado”.

La equidad según lo expuesto en un instrumento para crear normas especiales por parte de quien debe aplicar la ley, por lo que tiende a ser una fuente formal supletoria.

---

<sup>5</sup> BONILLA, Gustavo. **Fuentes del derecho del trabajo**. Pág.40

En la doctrina laboral encontramos que costumbre y uso, son utilizados como sinónimos, así cita Gustavo Bonilla<sup>6</sup> a Mario De La Cueva, quien dice lo siguiente: “De ahí también que puedan definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a conformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores”. Se sigue de lo anterior que la costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación, como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores, la legislación existente. En uno y otro caso tienen la costumbre y el uso el mismo valor y deben aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y de los trabajadores, está sometida al derecho positivo. Cabe señalar que para que el uso o la costumbre se den, es necesario la práctica constante de una conducta determinada, no solamente la ejecución de un acto.

Gustavo Bonilla<sup>7</sup> cita a Néstor de Buen, quien se refiere a la costumbre o uso parafraseando al doctor De La Cueva: “La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por éste como jurídicamente obligatorio es, en realidad, como acertadamente señala De La Cueva, una fuente de poca importancia. En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido”.

---

<sup>6</sup> BONILLA, Gustavo, **Ob. Cit**; pág. 42.

<sup>7</sup> BONILLA, Gustavo, **Ob. Cit**; pág. 42.

Con relación a los principios generales del derecho, existe en el ámbito doctrinario una gran controversia, casi todos los códigos modernos disponen que en los casos en que no es posible resolver una determinada controversia conforme el derecho legislado se debe recurrir a los principios generales del derecho; Gustavo Bonilla<sup>8</sup> cita a Eduardo García Maynez al respecto dice lo siguiente: "Para ciertos tratadistas, principios generales son los del derecho romano; algunos afirman que se trata de los universalmente admitidos por la ciencia, y otros, por último, los identifican con los del derecho justo o natural. En una admirable monografía, del Vecchio ha demostrado que esta postrera opinión es la única correcta. Cuando afirma que los principios generales son los del derecho natural, quiere decirse que, a falta de disposición formalmente válida, debe el juzgador formular un principio dotado de validez intrínseca, a fin de resolver la cuestión concreta sometida a su conocimiento. Queda excluida, por tanto, la posibilidad legal de que falle de acuerdo con sus opiniones personales".

En conclusión, la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continúa con la aplicación de la costumbre, la equidad o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común. Esto implica una actitud realista y objetiva en esta disciplina

---

<sup>8</sup> Ibid. Pag.42

del actuar jurídico. Una actitud realista que debe defender a los particulares de la desigualdad en cualquiera de sus manifestaciones.

## 1.2 Generalidades sobre la discriminación laboral

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno que recorrer.

Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación.

La sociedad guatemalteca no está sola en la lucha de erradicar la discriminación en el empleo, es un mal generalizado en todos los países del mundo y que el cual es difícil de solucionar. Los Convenios de la OIT, tratan sobre temas discriminatorios, han sido ratificados por una buena cantidad de

países, según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2000.

Es un problema muy en boga en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla, discriminación por: razones de sexo, raza, color, religión, por motivos de edad, hacia los minusválidos, motivos sindicales y cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros.

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

La discriminación laboral en nuestro país es una realidad que si bien es cierto no llega a los parámetros de escándalo nacional, si es cierto que en los casos que se da se mantiene oculta y su impunidad es su consecuencia.

En Guatemala, se da el fenómeno de que las oportunidades de conseguir un empleo son escasas, añorando que no se violen las garantías mínimas, pero más son las oportunidades para una persona que ha cometido un delito y del cual ya cumplió una condena.

Es sencilla la explicación, el guatemalteco, en primer lugar, no conoce sus derechos y aunque los conociera se vería en la encrucijada de elegir entre dos situaciones: a) Si denunció la discriminación que se le ha hecho y pierde su puesto de trabajo con lo difícil que está conseguirlo o; b) Hacen caso omiso y tal vez en la próxima entrevista no le pidan carencia de antecedentes penales.



## CAPÍTULO II

### 2. Principios y garantías en materia laboral

#### 2.1 Derecho al trabajo

En el presente capítulo se pretende informar y hacer reflexionar al lector en el tema, conforme lo que establece nuestra legislación, dado que en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo. La falta o insuficiencia de fuentes de trabajo, entre otras, se encuentra la discriminación hacia las personas que han cometido delitos, aún que tengan o no vínculo con una relación de tipo laboral.

Si bien es cierto, las personas que han cometido delitos, de los cuales han cumplido una condena, al ser liberados recobran sus derechos civiles. Sin

embargo, los antecedentes penales que les aparece en su historial, les dificulta la obtención de un trabajo, violando así, entre otros derechos, éste.

El otro aspecto de esta disposición o sea el que dice que el trabajo es una obligación social, amerita una explicación más amplia; sucede que los individuos no podemos vivir aislados, es decir, que necesitamos vivir en sociedad, los tratadistas del derecho laboral, generalmente acuden al relato novelesco de Robinsón Crusoe, para ejemplificar mejor la necesidad del hombre de vivir en sociedad. Así como Robinsón, para sobrevivir utilizó herramientas y útiles que eran o habían sido producidos por un grupo social determinado de donde él provenía, así se demuestra entonces el hecho de que los miembros de un grupo social nos necesitamos unos a otros. De tal manera, que si una persona debe ser reinsertada en la sociedad, necesita un empleo para su subsistencia, necesita producir, vivir en sociedad con el fin de llenar todas las necesidades humanas, aprovechando el trabajo de los demás, justo resulta entonces que contribuyamos con nuestro trabajo al bienestar social.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que: "Los antecedentes penales y policiales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de sus derechos que esta Constitución y las leyes de la República les garantizan, salvo cuando se limiten por ley, o en sentencia firme, y por el plazo fijado en la misma". Sin embargo, son innumerables los casos de

personas que, habiendo cumplido el plazo fijado en la sentencia firme, han sido objeto de discriminación por patronos que, por el temor de reincidencia, prefieren optar por una persona que, aunque no tenga las capacidades, condiciones o conocimientos requeridos para el empleo a una persona que ha cometido un delito quizá por negligencia, impericia o imprudencia, quitándole automáticamente la oportunidad de resocializarse.

## 2.2 Derechos sociales

Hay algo que se debe agregar a lo anterior. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que, entre los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, se encuentra el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, lo que significa que el único límite según este principio Constitucional sería las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes. Nuestra Constitución garantiza de este modo el derecho de una persona a optar por un empleo que él mismo elija.

Al regular nuestra Carta Magna derechos sociales mínimos, se refiere al principio de que, toda la legislación constituye el mínimo obligado por el Estado, a través de los tribunales, autoridades y los particulares.

### 2.3 Prohibición a la discriminación

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo regula la prohibición que existe hacia la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que Estado cree para los trabajadores en general. Sin embargo, el Decreto 330 fue reformado por el Decreto 1441 el 29 de abril de 1961 y a 34 años después de su vigencia, considero los legisladores deberían de reformar dicho Artículo de manera de proteger también a los trabajadores que son objeto de discriminación por tener un pasado criminal.

### 2.4 Derecho a la igualdad

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Todos tenemos derechos, entre algunos, al trabajo. El trabajo es una función social que se ejerce con la asistencia y protección del Estado. Éste debe velar porque la norma del derecho de trabajo se sujete a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social. La discriminación laboral, es un mal que afecta a todos y que está previsto en la

Constitución Política de la República de Guatemala, sin hacer diferencias. El hecho de que el Estado de Guatemala pertenezca a la Organización Internacional del Trabajo y que haya ratificado Convenios importantes sobre el tema de discriminación en el empleo, nos sugiere el deseo de reforzar las medidas de prevención y lucha sistemática para erradicar el abuso en el trabajo o la obtención del mismo, ya que con la simple aparición de antecedentes penales en sistemas informáticos no autorizados legalmente y que cualquier particular consulta, veda automáticamente muchos derechos que nuestra legislación protege, entre ellos, el derecho al trabajo.

La discriminación de los patronos hacia los trabajadores con pasado criminal, incrementa la posibilidad de que los mismos vuelvan a delinquir, incrementa el subempleo y la violación hacia derechos garantizados en la Constitución y leyes de la República, violando así, el derecho constitucional que regula que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

En la legislación dominicana, la Constitución de la República, en su Artículo 100, determina: "La República Dominicana condena todo privilegio y toda situación que tienda a quebrantar la igualdad de todos los dominicanos, entre los cuales no deben contar otras diferencias que las que resulten de los talentos o de las virtudes y en consecuencia, ninguna entidad de la República podrá conceder títulos de nobleza ni distinciones hereditarias". En dicha legislación se ve con

precisión el principio de igualdad, limitado por virtudes propias de la persona, en consecuencia no entra dentro del ámbito de discriminación laboral las preferencias que puedan tener el empleador por uno u otro trabajador por motivos de calificaciones, experiencia laboral o por no tener condiciones propias para el puesto, esto por el principio de que el empleador tiene derecho de contratar a quien quiera y como es lógico buscará la persona más idónea para el puesto y el que más le convenga. Este principio de derecho a elección de personal sólo está limitado por la discriminación, ya que no se podrá más que alegar al momento de elegir a quien contratar de una persona u otra, la no contratación de una por los motivos profesionales del candidato.

## CAPÍTULO III

### 3. Protección internacional contra la discriminación

A continuación veremos que el problema tiene macro consecuencias:

#### 3.1 Organización internacional del trabajo

La existencia de la Organización Internacional del Trabajo, tiene como base trascendente el control de los postulados que dieron vida a ésta en su inicial Constitución, ejercido por medio de los Convenios Internacionales de Trabajo, acordados y dispuestos en la Conferencia Internacional del Trabajo. Esos convenios, han constituido el ligamen que permite a éste alto Organismo mundial del Trabajo, obligar a los estados a respetar los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones. Sin dejar de señalar que el acto de la ratificación de los convenios, es lo que reviste de carácter obligatorio su aplicación en cada estado, es también importante señalar, lo trascendente que resulta, que éstos contengan en su derecho interno, disposiciones que consignen la debida sumisión a la observancia y cumplimiento de estos instrumentos. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en la literal t), reconoce como parte de su derecho interno el constituido por todas las disposiciones derivadas del contenido de los Convenios Internacionales del Trabajo y que como

consecuencia de eso, los mismos deben interpretarse y aplicarse en todos los casos, tanto por la Organización Administrativa de Trabajo, como por los Jueces de Trabajo y Previsión Social.

La dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial, motivó el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron al término de la Primera Guerra Mundial a la creación de la OIT<sup>9</sup>. Las ideas tuvieron inspiración humanitaria, pero la internacionalización de toda acción protectora surgió rápidamente, debido al temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la competencia comercial al tomar medidas tuitivas unilaterales que aumentarían los costos de producción frente a los demás países. De allí las propuestas de una reglamentación social internacional a través de la cual tales medidas serían adoptadas simultáneamente por los diversos estados<sup>10</sup>.

Durante la conflagración, las Organizaciones Sindicales de varios países, tanto beligerantes como neutrales, se reunieron en diversas conferencias y congresos en los que se propugnó, sobre todo, la creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de cláusulas que afirmaran ciertos derechos

---

<sup>9</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo, **Los convenios internacionales del trabajo**, Página 20.

<sup>10</sup> CORO GARCÍA, José Antonio, **La organización internacional del trabajo y las normas internacionales de trabajo**, Página 1.

fundamentales de los trabajadores en un futuro tratado de paz. De estas conferencias se destacan la de Leeds, en 1916, con participación de sindicalistas británicos, franceses, belgas e italianos; la de Berna en 1917, con delegados sindicales de países beligerantes centro-europeos y neutrales, así como los dos congresos sindicales y socialistas de Londres en 1918 y de Berna en 1919.

Las resoluciones adoptadas en estas reuniones, en las que también se abogaba a favor de la participación de representantes de los trabajadores en la Conferencia de la Paz, inspiraron la redacción de diversos proyectos gubernamentales, principalmente en Francia y Gran Bretaña, tendientes a la elaboración de una legislación internacional del trabajo, en ocasión de la conclusión del tratado de paz<sup>11</sup>.

En el preámbulo de la constitución de la OIT, se señalan los motivos que inspiraron su creación y que contienen tres ideas básicas: la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social; es urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debido a que la injusticia, las privaciones y miserias que implican, engendran un descontento tal, que ponen en peligro la paz y la armonía universal; debe impedirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen de trabajo humano, trabe los esfuerzos de las demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas. De

---

<sup>11</sup> CORO GARCÍA, José Antonio. **Ob. Cit;** Págs. 3 y 4

estas premisas surgía la necesidad de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, mediante los instrumentos normativos que se especifican en la Constitución. El preámbulo contiene una lista de los temas laborales que requerían una acción urgente en dicho sentido y representaba todo un programa de actividades para la Organización.

Este programa, así como los fines de la Organización, fueron actualizados mediante la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944 e incorporada a la Constitución. La declaración amplía el campo de acción de la OIT, sobre la base de la relación existente entre los problemas laborales, sociales, económicos y financieros. El desarrollo de este concepto es el aporte más importante de la declaración, al que debe sumarse la puntualización del fin eminentemente humanitario de toda la acción, destacándose los valores y las aspiraciones del ser humano “perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Este objetivo constituye la meta principal de la OIT, no sólo en lo que concierne a sus propias actividades sino también en cuanto a la tarea que la declaración le asigna de examinar, en función de tal objetivo, todos los demás programas y medidas internacionales de carácter económico y financiero. El mandato ha cobrado recientemente singular importancia con respecto a las medidas propugnadas para una acción conjunta de la OIT y los organismos económicos y financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial, en

particular), en relación con el impacto social de las medidas de reajuste económico.

La Organización Internacional de Trabajo es un organismo intergubernamental. El Tratado de Versalles estipulaba que los miembros de la Sociedad de las Naciones SDN, eran también miembros de la OIT. Sin embargo, desde un comienzo se estableció en la práctica la autonomía de esta última al aceptarse como miembros a Estados como Alemania y Austria, que no pertenecían a la Sociedad de las Naciones SDN y al autorizarse que otro estado como Argentina, que se había retirado de la SDN, continuara como miembro de la OIT<sup>12</sup>.

En 1945, cuando se introdujeron una serie de enmiendas en la Constitución de la OIT, se previó que tendría calidad de miembros aquellos que lo fueran de las Naciones Unidas al 1°. De noviembre de 1945 y los que ingresaran a la Organización en el futuro, ya sea por estar adheridos a la Organización de Naciones Unidas ONU o por ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante un voto con mayoría calificada.

La Organización tiene personalidad jurídica propia y goza en el territorio de los estados miembros de los privilegios e inmunidades necesarios para la

---

<sup>12</sup> CORO GARCÍA, José Antonio. **Ob. Cit;** Págs. 6 y 7.

consecución de sus fines. Como otros organismos especializados establecidos por decisión intergubernamental, se haya vinculada con la ONU, cuyo Consejo Económico y Social celebró un acuerdo con la OIT, el 30 de mayo de 1946, fijando las relaciones entre ambos.

La OIT, no tiene carácter de ente supraestatal que puede imponer obligaciones a los estados miembros, salvo en la medida en que éstos lo hayan consentido voluntariamente al adherirse, aceptando así ciertas restricciones de soberanía, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución.

Desde un comienzo se decidió que la Organización debía contar con tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo constituye el órgano supremo. Siguiendo la característica esencial de la estructura de la OIT y que la distingue de todo otro organismo con vocación universal, su composición es tripartita. Cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, uno de empleadores y otro de trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos, hasta un máximo de dos por cada punto del orden del día. Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegado tiene derecho a un voto independiente. La Conferencia

se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra, durante un período aproximado de tres semanas en el mes de junio. Cuando se tratan asuntos marítimos, la Conferencia se reúne una segunda vez en el año. La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones y el control de los convenios ratificados.

El órgano ejecutivo de la Organización es su Consejo de Administración, compuesto actualmente de 56 miembros, de los cuales 28 son gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores. Los miembros gubernamentales se dividen en dos grupos: diez pertenecen a los países considerados como de mayor importancia industrial y los otros 18 son elegidos cada tres años por los delegados a la Conferencia, sin que puedan participar los delegados de los países de mayor importancia industrial. Entre las funciones principales del Consejo está la de designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios, determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos.

La Oficina Internacional del Trabajo, sucesora de la antigua Oficina de Basilea, es el secretario permanente de la Organización. Su personal está constituido por funcionarios provenientes de más de cien países, con estatuto internacional propio y que no deben recibir instrucciones de sus países y otras

organizaciones. La Oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el Consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica por medio de sus funcionarios, o de expertos, evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretariado de las reuniones. La Oficina ha creado diversos institutos y centros, dedicados principalmente a la investigación, a la enseñanza y a la cooperación técnica<sup>13</sup>.

Los métodos de acción de la OIT, pueden reunirse en tres grupos principales: el normativo, el de la cooperación técnica y el de la investigación y divulgación. Estas actividades tienen vínculos estrechos y se complementan.

La actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente. Tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos.

El Derecho Internacional del presente debe estar definido por tres perfiles fundamentales que se proyectan nítidamente en la conciencia universal y que son: El respeto a la dignidad de la persona humana, que incluye las libertades del

---

<sup>13</sup> CORO GARCÍA, José Antonio. **Ob. Cit;** Págs. 22-25.

espíritu; la seguridad de una existencia digna de ser vivida, con su manifestación en la reivindicación del trabajo y reconocida en la Carta de las Naciones Unidas, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Carta Interamericana de Garantías Sociales y por último, el respeto a los pueblos, fuertes o débiles o sea, el derecho a la autodeterminación de los estados<sup>14</sup>.

Bajo estos presupuestos y como consecuencia de la libre movilidad de personas, específicamente de trabajadores en el ámbito internacional, producido por circunstancias económicas y sociales, surge el Derecho Internacional del Trabajo, como una rama del Derecho Internacional, que aspira a ser “La Reglamentación Internacional del Trabajo”, nutrido de los principios de justicia social, tutelaridad, imperatividad, realismo, objetividad, etc., que informan el Derecho de Trabajo<sup>15</sup>

### 3.2 Discriminación laboral internacional y su protección al desempleado

La Organización del Trabajo ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir y legislar, entre otras, practicas discriminatorias en el trabajo.

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 321.

<sup>15</sup> RODAS RIVERA, Oscar Augusto, **Breves lineamientos de derecho internacional del trabajo**, pág.3

Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social de los países y poseen una existencia objetiva independiente de su ratificación. El mero hecho de su adopción, crea para todos los estados miembros ciertas obligaciones de sumisión a las autoridades competentes y de información a la Organización Internacional de Trabajo. Permite también la aplicación de medidas de control específicas por los órganos de la Organización Internacional del Trabajo. Los principios y las normas de los convenios constituyen, además puntos de referencia para estos órganos en la evaluación de las situaciones existentes en los distintos países.

Existen convenios, como los de seguridad social, que contienen cláusulas sinalagmáticas o de reciprocidad para los países que los han ratificado, no los excluye de las características generales de los convenios, destacadas por los autores citados y que avalan sus notas legislativas. El sinalagmatismo o condición de reciprocidad no existe, por supuesto, para ningún convenio, cuando se trata de la presentación de reclamaciones por cualquier organización de empleadores o trabajadores o de quejas por cualquier delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo, por incumplimiento de un convenio ratificado, según los procedimientos previstos por la Constitución.

Todo lo anterior opera a favor de la no-discriminación en materia laboral.

### 3.3 Informe sobre desigualdades laborales en latinoamérica de la OIT

Los indígenas, las mujeres y los migrantes son los grupos que sufren mayor discriminación laboral en los países latinoamericanos, según el estudio "La hora de la igualdad en el trabajo", presentado en San José, Costa Rica, el 13 de mayo del año 2003 por la Organización Internacional del Trabajo.

La investigación revela que en todos los países de la región las mujeres son víctimas de una constante discriminación tanto al momento de la contratación como en su salario y horizonte laboral, pues en la mayoría de los casos ganan menos que los hombres en un mismo puesto y tienen menos oportunidad de acceder a altos cargos.

El director de la OIT para Centroamérica y el Caribe, explicó que el estudio analiza situaciones discriminatorias por sexo, raza, color, religión, edad, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, padecimiento de sida, entre otros.

El desempleo también es mayor en las mujeres: En el año 2000 en Brasil la tasa de desempleo entre las mujeres fue 11.6% mientras que en los hombres fue de 7.2%. Ese mismo año en Costa Rica, el desempleo afectó a 8.2% de las

mujeres y a 4.9% de los hombres, mientras que en Ecuador la cifra llegó a 16% de las mujeres y a 8.4% para los hombres.

Entre tanto, los indígenas, especialmente en Centroamérica, son otro blanco de la discriminación por su raza, pues además de ser el grupo social más pobre, también tiene bajos índices de educación, lo que les impide insertarse en el sector formal y la mayoría se dedica a actividades agrícolas o labores informales urbanas.

El tercer grupo vulnerable son los migrantes, quienes son discriminados por las mismas razones que los indígenas, señala el estudio, pues su condición de desventaja favorece situaciones de explotación en los países donde trabajan.

Por aparte, Costa Rica figura entre los países con gran discriminación contra los minusválidos, pues la diferencia salarial con los discapacitados es del 11.5% en ese país.

Según el estudio, Guatemala es la nación con mayor discriminación indígena, pues casi el 50% de su población pertenece a este grupo. Si bien los indígenas obtienen mayores ganancias en las zonas urbanas que en sus pueblos de origen, esto no quiere decir que tengan buenas condiciones, pues ganan mucho menos del salario mínimo y tienen limitaciones en salud y educación.

Sin embargo, y conforme a la investigación que realicé, tanto en textos, libros

o internet, se pudo comprobar que no existe ningún estudio acerca de la discriminación hacia los trabajadores con pasado criminal, o sea, que hayan cometido un delito y por el cual han cumplido una condena, siendo un tipo de discriminación de poco interés y de mucha relevancia y práctica en nuestro país.

Las mujeres, los indígenas, los hombres y mujeres de raza negra, los migrantes entre otros, se ha preocupado y se han organizado para ser aceptados. Sin embargo, se considera que, hay otros grupos que, por no actuar en plan de lucha o por no estar organizados o bien por el etiquetamiento que se hace de sus personas o de sus colectividades, aún no gozan plenamente de sus derechos, por el fenómeno de la discriminación.

#### 3.4 Convenio 111 de la Organización internacional del trabajo OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

En el presente capítulo se pretende orientar al lector en el tema conforme la legislación internacional al proteger a los trabajadores contra la discriminación; por lo que es importante mencionar que, la Declaración de Filadelfia, afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material y que la discriminación constituye una violación del derecho al trabajo; así como se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad. Se señalan como motivos de

discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social.

Dicho Convenio afirma que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación, incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el empleador al seleccionar entre los candidatos que optan a un empleo en su empresa, no debe de excluir o preferir a una persona sobre otra, más que por los requisitos exigidos para el empleo y sus aptitudes para el mismo.

Regula dicho Convenio que todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo, está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Sin embargo, son muy pocas las personas que se atreven a denunciar cualquier tipo de discriminación hacia ellas mismas.

El Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo, está obligado, entre otras cosas, a controlar directamente el cumplimiento de dicho

Convenio y asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

También determina que no son discriminatorias las siguientes situaciones:

A) Las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

B) Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

C) Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.





## CAPÍTULO IV

### 4. La discriminación

#### 4.1 Definición

El fenómeno de la discriminación, que puede entenderse como: "Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."<sup>16</sup>.

Discriminar comprende: "Diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales"<sup>17</sup>.

#### 4.2 Clases de discriminación

El principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero no es menos importante señalar que ese tratamiento legal desigual tiene un

---

<sup>16</sup> **Diccionario de la Real Academia Española**, pág. 256.

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 258

límite que consiste la misma discriminación, es decir, en el hecho de que la desigualdad esté desprovista de una justificación objetiva y razonable<sup>18</sup>

La discriminación es un problema muy en boga en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla: discriminación por razones de sexo, por raza, color, religión, motivos de edad, minusválidos, motivos sindicales, por razones de condiciones económicas, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, de enfermedad, y cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros. Sin embargo, todas y cada una de ellas, se profundiza cuando se trata de una relación laboral de por medio, siendo los grupos más vulnerados los indígenas, las mujeres y los migrantes.

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

#### 4.3 Discriminación laboral

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

---

<sup>18</sup> **Diccionario jurídico Espasa**, pág. 353

derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, es la que da la Organización Internacional del Trabajo OIT: "... El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"

El Convenio No.111 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual fue ratificado el 20 de septiembre de 1960 y publicado el 26 de octubre de 1960, trata sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. De conformidad con este Convenio y para sus efectos, comprende el término de discriminación:

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

organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

#### 4.4 Clases de discriminación laboral

Según Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento<sup>19</sup>, la discriminación laboral se clasifica en cuatro:

- **Discriminación salarial:** Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- **Discriminación en el empleo:** Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere, o se descarta, a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.
- **Discriminación ocupacional:** Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se presenta cuando se tiene restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la

---

<sup>19</sup> BAQUERO, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento, **Marco analítico de la discriminación laboral**, Págs. 20-33

capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

#### 4.5 Elementos constitutivos de la discriminación laboral

Es necesario determinar sus elementos para conocer en cuales casos se produce y en cuales no, los cuales nos ayudarán a determinar la discriminación laboral.

Se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en dos vertientes distintas:

- Cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa)

- Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa)

Cuando existe discriminación laboral fuera de la empresa, sus elementos constitutivos son:

- La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes guatemaltecas, que sea lícito.
- La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo. El hecho de que se elija a una persona sobre otra para el puesto no señala discriminación hacia esta otra. Dentro de un sin número de candidatos para un puesto de trabajo, con iguales condiciones, habrá de elegir uno de ellos. Este hecho involucra que, cuando hay muchos candidatos a un puesto, la discriminación se hace casi imposible detectar y mucho menos probar. Se podría hablar de buscar discriminación laboral si existe un número reducido de candidatos donde se pueda apreciar distinciones.
- Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias. En este punto es que reside en sí la discriminación. Cuando el empleador hace distinciones entre los candidatos, diferencias ajenas a las exigencias requeridas para el puesto de trabajo.
- Que el empleador esté consciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo. Como violación al derecho, la intención es vital. El empleador debe saber que está exigiendo a uno o varios de los candidatos cualidades ajenas al

puesto de trabajo, con el fin de excluirlos en la selección para favorecer a otro. Su conciencia del mal que hace en busca de favorecer a alguien debe estar presente, ya que se dan circunstancias de hecho, creadas por la sociedad, que son práctica generalizada entre los empleadores. Un ejemplo de esto sería el hombre que alega discriminación laboral por motivos de sexo porque el empleador eligió a una mujer en lugar de él para un puesto secretarial, donde la solicitud de personal no hace referencia al sexo del candidato. En el pasado caso no hay discriminación laboral, lo usual entre los empleadores es emplear a mujeres para los cargos secretariales.

Cuando la discriminación laboral es dentro de la empresa, sus elementos constitutivos son:

- Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo. Es necesario que exista, en primer lugar, una categoría o rama de trabajo que sea ejecutada por varios trabajadores a la vez y que el mismo requiera una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos. Se da mucho en empresas de trabajo industrial donde los trabajadores están separados por áreas de trabajo y realizan labores comunes en cada departamento de trabajo.
- Que se haga distinción entre unos y otros. Este segundo elemento constitutivo implica la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no. El motivo de esta preferencia aquí poco va importar, ya que el carácter

discriminatorio lo dará el siguiente elemento constitutivo.

- Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador. El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Lo hace tomando en cuenta aspectos discriminatorios no consideraciones de talento que posea el trabajador.
- Que el empleador esté consciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace. Al igual que los elementos constitutivos de discriminación laboral fuera de la empresa, el empleador debe estar conciente del mal que está haciendo de lo contrario no existen discriminación. Debe ser una actitud hacia uno o varios de los trabajadores que la sociedad no tolere como práctica normal, la debe considerar como ofensiva a la dignidad de la persona.

Sin importar que la discriminación se efectuó antes de obtener el trabajo o ya teniéndolo, los elementos constitutivos de ambos se centran en las aptitudes que toma el empleador que comete la falta.

En mi opinión, el empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actúe de una manera incorrecta; medidas discriminatorias, sin tomar en cuenta que, la persona que está siendo sujeta de

discriminación ha sufrido males producidos por la prisión como son los daños psicológicos (desvíos de actitudes y enfermedades psicopáticas como sexuales, fanatismo, inseguridad, depresión, ansiedad, miedo, etc.) sociales (choques y disoluciones conyugales, falta de adaptación con los hijos, el título de ex presidiario les dificulta conseguir trabajos honestos).

#### 4.6 Discriminación negativa y positiva

Habida cuenta que las personas nacen con derechos básicos por igual, conforme la teoría kantiana <sup>20</sup> a partir de los atributos que les otorga el *ius civile*, como son el nombre, la capacidad, el estado civil, el domicilio y aquellos que les da el derecho público, como la nacionalidad y el trabajo, resulta que los verdaderos derechos se han obtenido a través de altercados. Dice López Permouth, recordando a Rudolph Ihering: “Todo Derecho que ha existido en el mundo –dijo Ihering- debió ser adquirido por la lucha; los principios de Derecho que están hoy en vigor han tenido que ser impuestos por la lucha a quienes no los aceptaban; por ello, todo Derecho, tanto el derecho de un pueblo como el de un individuo, suponen que sus titulares, el pueblo y el individuo, estén constantemente dispuestos a defenderlo”.

---

<sup>20</sup> LÓPEZ PERMOUTH, Luis César **De la justicia a la ley en la filosofía del derecho**. Pág. 49

En nuestro tiempo, nos encontramos con la posibilidad de dos realidades: la primera, positiva o a favor de estos grupos y la segunda en contra. En esa línea de ideas, vemos en primer lugar que en diferentes países y diversas épocas los seres humanos, incluso los más discriminados, como la comunidad negra y latina en Estados Unidos y el pueblo indígena en Guatemala, han logrado ganar espacios para que sus derechos sean respetados. Pero hay otros grupos que, por no actuar en plan de lucha o por no estar organizados, o bien por el "Labeling Approach" o etiquetamiento que se hace de sus personas o de sus colectividades, aún no gozan plenamente de sus derechos, por el fenómeno de la discriminación, que puede entenderse como: "Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."<sup>21</sup>

A lo anterior, hemos de agregar que una de las "etiquetas" más severas que pueden usarse es la de la actuación criminal. El haber incurrido en un ilícito, no necesariamente implica una mentalidad delincuencia; hay factores y circunstancias, ánimos diferentes que deben ser tomados en cuenta. Y resulta que hay un grupo de la sociedad que no obtiene la posibilidad de realizar sus derechos, particularmente el derecho al trabajo, por haberse visto involucrado en actividades o en un solo hecho considerados como de excepción, tratándoseles como sujetos aparte, es decir segregándoseles, discriminando entre quienes tienen esa etiqueta y quienes no la tienen.

---

<sup>21</sup> **Diccionario de la Real Academia Española**, pág. 231

Hemos de comprender también, que la discriminación puede ser positiva y negativa.

Será positiva cuando un grupo o sujeto sea tratado con algunas consideraciones, debido a haber sido relegado con anterioridad.

Y será negativa cuando en forma activa (velada o descarada) se impida su actuar, se limite su desarrollo personal o en el peor de los casos, se realicen actos en su contra.

En el caso de la persona, habrá discriminación negativa cuando no pueda realizar u objetivar alguno de ellos debido a presiones externas, es decir, verá afectados sus esfuerzos para tener derecho al nombre, la capacidad, el estado civil, el domicilio, la nacionalidad y el trabajo; en esta tesis nos interesa esencialmente la discriminación negativa con relación al trabajo, en el medio guatemalteco, derivada del trato frívolo y negligente de las figuras delictivas por las que una persona pudo tener problemas de esta índole, derivado de la falta de información en las carencias de antecedentes penales y derivado de la desconfianza al proceso de rehabilitación o de recapacitación personal (según sea el caso) por el que los sujetos (hombres o mujeres) puedan asumir un rol productivo, independientemente de su pasado.



## CONCLUSIONES

1. Es un problema muy en boga la discriminación por: razones de sexo, raza, color, religión, edad, por delitos cometidos en el pasado, hacia los minusválidos, por motivos sindicales y por cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear.
2. La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad, dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.
3. Además, la discriminación laboral es el trato excluyente hacia alguna persona, por los motivos mencionados en la primera conclusión.
4. La discriminación laboral en nuestro país es una realidad que, si bien es cierto, no llega a los parámetros de escándalo nacional, sin embargo en los casos que se da se mantiene oculta y su impunidad es su consecuencia.
5. En Guatemala se da el fenómeno de que las oportunidades de conseguir un empleo son pocas, añorando que no se violen las garantías mínimas, pero más escasas son las oportunidades para una persona que ha cometido un delito y del cual ya cumplió una condena.

6. El empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actúe de una manera incorrecta; medidas discriminatorias.

7. En el medio guatemalteco, derivada del trato frívolo y negligente de las figuras delictivas por las que una persona pudo tener problemas de esta índole, de la falta de información en las carencias de antecedentes penales y de la desconfianza al proceso de rehabilitación o de capacitación personal, según sea el caso, por el que los hombres o las mujeres puedan asumir un rol productivo, independientemente de su pasado.

## RECOMENDACIONES

1. Sobre la base de los resultados del trabajo bibliográfico, análisis y entrevistas, sugiero se reforme el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, incluyéndose en el Artículo 14 bis, la discriminación hacia trabajadores con pasado criminal; asimismo, se cree una sanción de multa para quien cometa dicha discriminación.

Por lo que a continuación, se establece la forma en que pudiera quedar el Artículo 14 bis del Código de Trabajo: *"Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos, situación económica y por adquisición de antecedentes penales, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión, comercio, que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general, así como en el propio establecimiento de trabajo. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen".*

2. Al haber cumplido una condena, las personas que han cometido algún delito, tienen diez años para poder suprimir o limpiar sus antecedentes penales, lo que considero injusto debido a que, durante ese tiempo como mínimo, la persona

no podrá laborar debido a las etiquetas que impone la sociedad guatemalteca. Considero que, con el hecho de cumplir una persona la condena impuesta, es suficiente para que se eliminen automáticamente sin necesidad de esperar diez años para poder suprimirlos, ya que nuestra Constitución Política de la República regula que los antecedentes penales y policiales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de los derechos que la misma y las leyes les garantizan, entre ellos, el derecho al trabajo.

3. Se castigue a las entidades que requieran como requisito del currículo, la carencia de antecedentes penales por discriminación negativa hacia los trabajadores con pasado criminal.

4. Se condene penalmente, a las entidades ilegales que se dedican a la divulgación de información personal, ya que lucran con el desprestigio de las personas y le obstruyen la oportunidad de resocialización a los que han cometido delitos y han cumplido una condena.

**ANEXO**



## ANEXO

### Entrevistas

En el presente capítulo, se contendrá el desarrollo de cinco entrevistas que nos permitirán determinar el criterio de dos trabajadores con pasado criminal y dos trabajadores del Organismo Judicial, uno de la sección de Carencia de Antecedentes Penales y otro, de un Juzgado de Instancia Penal, para comprender mejor este tipo de discriminación.

Entrevista realizada el día 18 de Julio de 2005, al señor César Enrique Urizar Ramírez, casado, de 53 años de edad, Perito Contador, guatemalteco, de este domicilio. ¿Considera usted que existe discriminación hacia trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena? Sí. ¿Ha sido usted discriminado por algún patrono por haber cometido un delito? Sí. Lo primero que piden al solicitar un trabajo es la carencia de antecedentes penales. ¿Cree usted que el mayor temor de un patrono, al no contratar los servicios de una persona que ha cometido un delito, es la reincidencia? Sí. ¿Por qué delito fue usted condenado? Lesiones leves. ¿Hace cuánto fue condenado? En 1982. ¿Sufre usted hoy en día de discriminación por un delito que cometió hace tanto tiempo? Sí, debido a que al querer limpiar mis antecedentes penales, en el Organismo Judicial me informan que, en 1982 el proceso se llevó por un juzgado de primera instancia de lo criminal y por reorganización lo tendría ahora

el juzgado séptimo de primera instancia penal, pero en éste juzgado no aparece. ¿Considera que solicitar la carencia de antecedentes penales constituye una discriminación? Sí. ¿Está actualmente trabajando usted? No.

Entrevista realizada el día 16 de Julio de 2005, al señor Pedro Antonio López Urizar, soltero, guatemalteco, de 28 años de edad, operador de maquila, de este domicilio. ¿Considera usted que existe discriminación hacia trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena? Sí. ¿Ha sido usted discriminado por algún patrono por haber cometido un delito? Sí, a mí me despidieron por un problema que tuve con un compañero de trabajo. ¿Cree usted que el mayor temor de un patrono, al no contratar los servicios de una persona que ha cometido un delito, es la reincidencia? Sí. ¿Por qué delito fue usted condenado? Portación ilegal de armas. ¿Hace cuánto fue condenado? En 2000. ¿Sufre usted hoy en día de discriminación por un delito que cometió? Sí, fijese que yo trabajaba en una maquila y tenía una novia. Pero como usted sabe, existe mucha rivalidad en este tipo de trabajos y un miembro de una mara que trabajaba en la maquila quería a mi novia. Un día en la salida empezó a pegarme y yo me defendí, pero él estaba con sus compañeros y al dejar yo en el suelo mi mochila, me metieron un arma. Al llegar la policía me aprehendieron. A mí me despidieron del trabajo. ¿Considera que solicitar la carencia de antecedentes penales constituye una discriminación? Sí. ¿Está actualmente trabajando usted? No.

Entrevistas realizadas a trabajadores del Organismo Judicial.

Entrevista realizada el día 19 de Julio de 2005, al señor Cristian Alberto Claros Martínez, soltero, de 29 años de edad, guatemalteco, estudiante, de este domicilio. ¿Considera usted que existe discriminación hacia trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena? Sí. ¿Usted puede hacer un cálculo de cuántas personas que asisten a las instalaciones del Organismo Judicial, sección de Carencia de Antecedentes Penales? Varía según los meses. En noviembre, diciembre, enero y febrero hay más afluencia. ¿Considera que, de las personas que asisten a la sección de carencia de antecedentes penales, algunas de ellas les aparecen antecedentes penales? Sí. Se puede decir que es un porcentaje bajo como de un 5% al mes y más que todo es para poder limpiarlos a través de un procedimiento ante el Organismo Judicial. ¿Cree usted que el mayor temor de un patrono, al no contratar los servicios de una persona que ha cometido un delito, es la reincidencia? Sí. ¿Considera que solicitar la carencia de antecedentes penales constituye una discriminación? Sí. ¿Por qué? Porque se le veda el derecho al trabajo a una persona que ha cumplido una condena o se le etiqueta como delincuente, sin saber si la persona cometió el delito, tal vez de forma culposa, o sea no con dolo. ¿Qué opina acerca de los medios de información personal como Infornet y otros? Que muchos de estos medios, en primer lugar, no son legales y a pesar de todo, tienen información no verídica o con homónimos que perjudican el record de una persona que tal vez

nunca ha sido procesada, dada la discriminación social hacia las personas que han cometido delitos. Por ejemplo, si a una persona que se llama igual que yo, ha sido procesada de estafas, robos, homicidios, pero el simple hecho que nos llamemos igual, me perjudica a mí la obtención de un empleo o de un crédito.

Entrevista realizada el día 19 de Julio de 2005, al señor Gustavo Adolfo Mazariegos Leal, soltero, de 28 años de edad, guatemalteco, estudiante, de este domicilio. ¿Considera usted que existe discriminación hacia trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena? Sí. ¿Usted puede hacer un cálculo de cuántas personas son procesadas diariamente en este Juzgado por delitos? Son muchas las personas que son procesadas diariamente en este Juzgado. No puedo hacer un promedio diario porque siempre varía, pero si son más de diez. ¿Considera que, de las personas que asisten a la sección de carencia de antecedentes penales, han cometido anteriormente otro delito? Sí. Se puede decir que la mayoría han cometido un delito anteriormente. ¿Qué tipo de delitos son los que más se cometen? Lesiones, robos y homicidios. ¿Cree usted que la falta de oportunidades para trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena afecta la reincidencia? Sí, definitivamente porque si una persona no tiene trabajo es más propensa a volver a robar, por ejemplo, que una persona que tiene trabajo. ¿Cree usted que el mayor temor de un patrono, al no contratar los servicios de una persona que ha cometido un delito, es la reincidencia? Sí. ¿Qué opina acerca de

los medios de información personal como InforNet y otros? Que son medios ilegales de información personal que tienden a lucrar con la misma, a desprestigiar a las personas y a quitarles la oportunidad de resocialización a los que han cometido delitos y han cumplido una condena.

Lo que podemos ver del sentir de los trabajadores con un problema penal en su pasado, es que se les ha vedado la oportunidad de conseguir un trabajo, o bien, se les ha privado de los que tenían al momento de cometer el delito, violando así, el principio de presunción de inocencia. También se puede determinar que el mayor temor de los patronos al contratar a una persona que ha cometido un delito y del cual ha cumplido una condena, es la reincidencia.

Lo que podemos percibir de los trabajadores del Organismo Judicial es que la falta de oportunidades para trabajadores que anteriormente han cometido un delito y del cual han cumplido una condena afecta la reincidencia, ya que en su opinión, la falta de oportunidad de trabajo de una persona que ha cometido un delito anteriormente, es circunstancia de la reincidencia.

La discriminación por un pasado criminal que se ha superado debería estar prohibida y debiere de sancionarse su práctica mediante multa a través del Organismo Judicial, velando su cumplimiento la Inspección de Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

BAQUERO, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento. **Marco analítico de la discriminación laboral**. Ed. De Palma, Argentina: 1999.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **Evolución del pensamiento juslaboralista**. Ed. Roque, Uruguay: 1997.

BIELSA, Rafael. **Derecho constitucional**. Ed. Roque Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1959.

BONILLA, Gustavo. **Fuentes del derecho del trabajo, material de curso de derecho del trabajo I**. Depto. de reproducción y artes gráficas, Guatemala: 1999.

**Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional**. "*Cinterfor/OIT*" [webmaster@cinterfor.org.uy](mailto:webmaster@cinterfor.org.uy). (14 de septiembre de 2004).

COLAUTTI, Carlos. **Derecho constitucional**. Ed. Universidad, Buenos Aires, Argentina: 1996.

Comisión nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Ed. Magna Terra, Guatemala: 2003.

**Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Uruguay, Montevideo 2003. [www.easyplanners.com](http://www.easyplanners.com)

CORO GARCÍA, José Antonio. **La Organización Internacional del Trabajo y las normas internacionales de trabajo**. Centro de impresiones gráficas, Guatemala: 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Litografía Orión, Guatemala: 1999.

EKMEKDJIAN, Miguel Angel. **Tratado de derecho constitucional**. Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1995.

Espasa Calpe, S.A. **Diccionario jurídico espasa**, Madrid: 1999.

GABINO ZIULU, Adolfo. **Derecho constitucional**. Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1997.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **La defensa de la Constitución**. Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1986.

GROSS ESPIELL, Héctor y Jiménez de Aréchaga, Eduardo. **Los tratados sobre derechos humanos el derecho interno**. Colección cuadernos de Derechos Humanos, Procuraduría de los Derechos Humanos, Guatemala: 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria, Guatemala: 1947.

LÓPEZ PERMOUTH, Luis César. **De la justicia a la ley en la filosofía del derecho**. 6ª ed., Ed. Papiro, Guatemala: 2004.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.  
<http://www.geocities.com/CapitolHill/Senate/8569/ney4.html> (14 de septiembre de 2004)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta S.R.L., 1999.

QUIROGA LAVIE, Humberto. **Derecho constitucional**. Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1987.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Ed. Espasa Calpe, S.A., Madrid, España: 1,990.

ROHRMOSER VALDEAVELLANO, Rodolfo. **La jerarquía de los tratados de derechos humanos en la Constitución**. Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Enero-Junio 2002; No.44.Schmitt, Karl, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, España: 1962.

ZARINI, Helio Juan. **Derecho constitucional**. Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1992.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, **Guatemala**: 1,986.

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

**Código de Trabajo**. Decreto 330, reformado por el Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala: 1947.

**Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación**. Congreso de la República de Guatemala, Guatemala: 1960.