

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS REALIZADAS POR LA
COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR)
A GUATEMALA, RESPECTO AL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO (OIT)”
TESIS DE GRADO

MITCHEL HETWIG STURM PADILLA
CARNET 11229-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS REALIZADAS POR LA
COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR)
A GUATEMALA, RESPECTO AL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO (OIT)”
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MITCHEL HETWIG STURM PADILLA

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. LUIS ENRIQUE SOLARES LARRAVE

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. LUIS RICARDO GONZALEZ RODRIGUEZ

Guatemala, 29 de noviembre de 2016

Honorable Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

Honorable Consejo:

Tengo el agrado de dirigirme a ese Honorable Consejo con el objeto de comunicarle que, en cumplimiento de mi asignación como asesor de tesis, procedí a asesorar a la estudiante **MITCHEL HETWIG STURM PADILLA** en la preparación de su trabajo de tesis que se titula: **“ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR) A GUATEMALA, RESPECTO AL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO”**

El trabajo realizado por la estudiante **MITCHEL HETWIG STURM PADILLA** constituye un estudio jurídico en torno a las observaciones vertidas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la República de Guatemala, por la reiterada violación de las normas del Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo. Mediante este estudio jurídico se analizan las consecuencias devenidas por la falta de cumplimiento del Convenio 111, así como la ausencia total de una política de Estado encaminada al efectivo cumplimiento de esta norma internacional de trabajo de vital importancia.

El presente trabajo de investigación cumple con la normativa contenida en El Instructivo Para Elaboración de Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. En virtud de lo anterior, por este acto emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el trabajo de investigación descrito sea trasladado para su revisión de fondo y forma.

Atentamente,


Luis Enrique Solares Larrave

MEMORANDUM

A: Helena Carolina Machado Carballo
Vicedecano de Facultad.

DE: Lic. Luis Ricardo González Rodríguez

ASUNTO: Dictamen de Revisor de Fondo

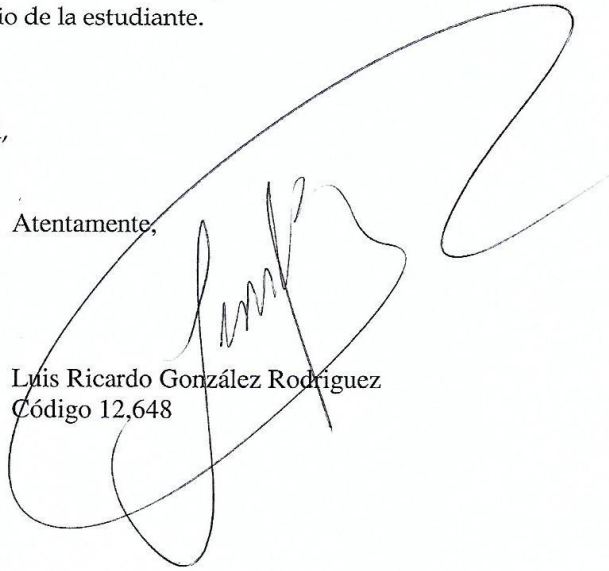
FECHA: 26 de abril de 2017

En atención a la tesis intitulada "ANALISIS DE LAS OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS REALIZADAS POR LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR) A GUATEMALA RESPECTO AL COVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)" que me fuere remitida para realizar la revisión de fondo y que fue elaborada por MITCHEL HETWIG STURM PADILLA identificada con carnet 11229-11.

Por la presente me permito opinar de manera favorable en relación a las correcciones de fondo y forma que se le señalaran reuniendo en cuanto a las mismas los requisitos mínimos señalados por el instructivo correspondiente, a la vez se indica que se veló por respetar la opinión y criterio de la estudiante.

Hasta en una próxima oportunidad,

Atentamente,


Luis Ricardo González Rodríguez
Código 12,648



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071593-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MITCHEL HETWIG STURM PADILLA, Carnet 11229-11 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07613-2017 de fecha 29 de abril de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR) A GUATEMALA, RESPECTO AL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)”

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de octubre del año 2017.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A Dios,

por la vida, la fortaleza y el entendimiento brindado a lo largo de mi preparación académica.

A mi madre,

María Elena Padilla de Sturm por su apoyo incondicional, por ser el motivo principal de mis éxitos y por ser la mejor madre que pudiera pedir. A ella dedico todo lo bueno de mi vida.

A mi padre (†),

Gerhard Kurt Sturm Claassen por ser mi Ángel, por no abandonarme en ningún aspecto de mi vida y por enseñarme el valor de la disciplina y del esfuerzo; espero enorgullecerlo con todo en mi vida.

A mis hermanas y a mi tía,

por sus ánimos, por estar presentes y por apoyarme incondicionalmente en el trayecto de convertirme en una profesional del Derecho.

A mis sobrinos,

por su inocencia, sus ocurrencias y especialmente por recordarme que en esta vida se vale reír y jugar.

A Otto Rodrigo Reyes Villacorta,

por ser un pilar fundamental en los últimos años de mi carrera y por demostrarme que soy capaz de lograr todo lo que me propongo. Gracias por tu amor, paciencia y ánimos en estos últimos meses. Lo logramos mi amor, te amo.

A mi familia en general,

por su apoyo y cariño que sirvieron de motor para el logro de este triunfo.

A mis amigos,

por su apoyo, cariño y ánimos a lo largo de mi carrera, pero especialmente por acompañarme a disfrutar de la vida.

A mi asesor,

Lic. Luis Enrique Solares Larrave, por su guía en la realización de la presente tesis, por compartir sus conocimientos y su apoyo para lograr un trabajo del cual me siento orgullosa de haber realizado.

A mi alma máter,

por sus enseñanzas, por brindarme de los mejores años de mi vida y permitirme ser un orgullo para mi familia y amigos.

Responsabilidad: La autora es la única responsable del contenido y de las conclusiones de la presente Tesis.

LISTADO DE ABREVIATURAS

<i>APA</i>	American Psychological Association
<i>CEACR</i>	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
<i>CGTG</i>	Confederación General de Trabajadores de Guatemala
<i>CODISRA</i>	Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo de los Pueblos Indígenas de Guatemala
<i>CONAPRED</i>	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México
<i>CSI</i>	Confederación Sindical Internacional
<i>DEMI</i>	Defensoría de la Mujer Indígena de Guatemala
<i>FRA</i>	Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
<i>INADI</i>	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina
<i>LGBTI</i>	Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales.
<i>MIDES</i>	Ministerio de Desarrollo Social
<i>OACNUDH</i>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<i>OIT</i>	Organización Internacional del Trabajo
<i>ONU</i>	Organización de las Naciones Unidas
<i>PEI</i>	Plan Estratégico Institucional

<i>PEO</i>	Plan de Equidad de Oportunidades
<i>PNPDIM</i>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
<i>PPS</i>	Piso de Protección Social
<i>SEGEPLAN</i>	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia
<i>SEPREM</i>	Secretaría Presidencial de la Mujer
<i>SN</i>	Sociedad de las Naciones

ÍNDICE

Introducción	pág.
	1

Capítulo 1

La discriminación en el ámbito laboral.

1.1. Definición de discriminación	5
1.2. Definición de discriminación laboral	6
1.3. Tipos de discriminación laboral	8
1.3.1. Discriminación por discapacidad	8
1.3.2. Discriminación por edad	11
1.3.3. Discriminación por etnia	12
1.3.4. Discriminación de género	14
1.3.5. Discriminación por orientación sexual	17
1.4. Legislación interna aplicable	20
1.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala	20
1.4.2. Código de Trabajo	22
1.4.3. Código Penal	25

Capítulo 2

Convenios relativos al principio de la no discriminación ratificados por Guatemala.

2.1. Principio de la no discriminación en el ámbito laboral	26
2.1.1. Concepto	26
2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, relativos al principio de la no discriminación	27
2.2.1. Convenio número 100 de la OIT, Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	27
2.2.2. Convenio número 111 de la OIT, Discriminación en el	

empleo y ocupación	31
2.2.3. Convenio número 156 de la OIT, Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares	37
2.2.4. Convenio número 169 de la OIT, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales	40

Capítulo 3

Presentación, Análisis y Discusión de resultados.

3.1. Análisis de los informes de la CEACR del año 2009 al 2013 a Guatemala respecto al Convenio 111 de la OIT y la reacción del Estado ante ellos	47
3.1.1. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2009	48
3.1.1.1. Solicitud directa, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	48
3.1.1.2. Observación, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	51
3.1.2. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2011	55
3.1.2.1. Solicitud directa, publicación: 101ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	55
3.1.2.2. Observación, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	58
3.1.3. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2013	60
3.1.3.1. Solicitud directa, publicación: 103ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	60
3.1.3.2. Observación, publicación: 103ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo	62
3.1.4. Reacción del Estado de Guatemala ante los comentarios de la CEACR	64
3.2. Entrevistas	74
3.3. Discusión de resultados	82
Conclusiones	85

Referencias

86

Anexo

96

RESUMEN

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un órgano que forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, encargado de evaluar la correcta aplicación de los convenios y recomendaciones por parte de cada Estado miembro de la OIT.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo trata de la discriminación en materia de empleo y de ocupación, y tiene como objetivo disminuir los niveles de discriminación laboral a nivel internacional, otorgándoles a los trabajadores disposiciones enfocadas en proteger su dignidad y no permitir su menoscabo por características inherentes a ellos y que no influyen en su desempeño en el empleo.

La discriminación es un fenómeno social y cultural que se encuentra presente en la mayoría de las esferas cotidianas de la población guatemalteca. Su práctica genera limitantes para aquellos grupos que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, lo que repercute directamente en su dignidad y protección.

La discriminación laboral en Guatemala es un hecho que se encuentra presente en la mayoría de los establecimientos, desde los avisos de empleo hasta las condiciones en las que se sujeta éste, siendo un posible resultado a la falta de implementación de mecanismos eficientes por parte del Estado para disminuir los tratos denigratorios, convirtiéndola en una práctica constante y por lo tanto poco denunciada por los afectados.

Generando que la CEACR se manifieste respecto al incumplimiento de los compromisos adquiridos por el país, a raíz de los diferentes convenios suscritos que buscan garantizar los derechos mínimos laborales de las personas.

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral es un fenómeno constante en la sociedad guatemalteca, y es por lo mismo que su práctica se confunde como un comportamiento cotidiano socialmente aceptable, lo cual es erróneo porque se manifiesta a través de tratos denigrantes que afectan la dignidad del ser humano.

Diariamente se observan ofertas de empleo con particulares requisitos, tales como un rango de edad específico, ser hombre o ser mujer, ser de determinada etnia e incluso practicar cierta creencia religiosa, entre otras condiciones que en nada perjudican el desempeño de determinado trabajo; lo anterior es una clara expresión de discriminación laboral, pero que la gran mayoría de guatemaltecos ignora.

El rechazo a la discriminación en general se encuentra plasmado en el artículo 202 bis del Código Penal de Guatemala y en el ámbito laboral, se halla de manera específica en los artículos 14 bis y 137 bis del Código de Trabajo; además de lo anterior, Guatemala es uno de los Estados Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que brinda al país de más herramientas y mecanismos jurídicos para erradicar los malos tratos y la no protección de los derechos de los trabajadores y empleadores.

A pesar de contar tanto con legislación nacional como internacional que repudian la práctica de la discriminación en el empleo, la población guatemalteca continúa siendo sujeto activo y sujeto pasivo de denigraciones, situación que ha sido tomada en cuenta por la OIT a través de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) por la falta de cumplimiento a las disposiciones contraídas por el país respecto a diferentes cuerpos normativos, entre ellos los Convenios 100 y 111 de la referida Organización, que se enfocan directamente en erradicar la discriminación en el trabajo y los cuales Guatemala ha ratificado.

La CEACR ha manifestado por medio de sus comentarios la importancia que el Estado implemente diferentes mecanismos para asegurar la protección de los trabajadores en el marco del principio de igualdad y del principio de la no discriminación; razón por la cual se parte de la pregunta de investigación: ¿Cuáles

han sido las observaciones y solicitudes directas realizadas por la CEACR a Guatemala respecto al convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2009 al año 2013?

Para contestar la pregunta de investigación se parte del objetivo general de “Determinar y analizar las observaciones y solicitudes directas realizadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a Guatemala respecto al convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2009 al año 2013”, con el cual se pretende establecer los diferentes comentarios emitidos por la Comisión que fueron presentados en el ámbito temporal anteriormente indicado y que se relacionen a prácticas discriminatorias y proceder a su respectivo análisis.

Lo anterior se alcanzará mediante el cumplimiento de los objetivos específicos, los cuales son: Identificar los distintos tipos de discriminación en materia laboral; indicar y analizar los diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, que tengan relación con la discriminación laboral y, establecer las diferentes observaciones y solicitudes directas emitidas por la CEACR respecto al Convenio 111 a Guatemala, del año 2009 al 2013.

El alcance temporal de la presente investigación será a partir de las observaciones y solicitudes directas de la CEACR del año 2009 al año 2013 procurando así un análisis actual del tema entre dos gobiernos distintos. El alcance espacial se circunscribe al territorio de la República de Guatemala, a partir de los comentarios internacionales realizados por la Comisión aludida de la Organización Internacional del Trabajo.

Es debido a lo anterior, que las unidades de análisis a nivel nacional serán la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente del año 1985 y sus reformas, el Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República del año 1947 y sus reformas y el Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República del año 1973 y sus reformas.

En cuanto a nivel internacional, se analizarán el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado por la República de Guatemala el 2 de agosto de 1961, Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por la República de Guatemala el 11 de octubre de 1960, Convenio número 156 de la Organización Internacional de Trabajo que trata el tema de los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por la República de Guatemala el 6 de enero de 1994 y el Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo referente a los pueblos indígenas y tribales, ratificado por la República de Guatemala el 5 de junio de 1996.

Los cuerpos normativos internacionales aludidos permitirán un análisis de los diferentes escenarios en que puede manifestarse una discriminación laboral y de cómo la misma intenta ser erradicada mediante diferentes mecanismos y disposiciones y así otorgar garantía en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Respecto al instrumento que se utilizó en la presente investigación para recabar información fue la entrevista, la cual permitió una recolección de información acompañada de raciocinio de expertos en el tema debido al uso de preguntas abiertas, lo que garantizó distintos puntos de vista y de abordaje a las temáticas presentadas en cada interrogante. Se procedió a entrevistar a un miembro del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a un miembro de la Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de Derechos Humanos, al Presidente de la Comisión Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” quien también ha sido en repetidas ocasiones delegado por Guatemala ante la Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, a un miembro de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, a un Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales encargado de la cátedra de maestría de Derecho Laboral de la Universidad Mariano Gálvez, a un Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales experto en

derecho internacional público y a dos Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales con Maestría en Derecho Laboral.

El aporte que se busca lograr con el presente trabajo de investigación es presentar un análisis conciso de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la CEACR a Guatemala respecto al Convenio 111 de la OIT en el espacio temporal ya mencionado y que la presente investigación sirva de herramienta para aumentar la curiosidad del lector en conocer más respecto a los diferentes órganos que componen a la Organización Internacional del Trabajo. Además de lo anterior, se busca ser un precedente para impulsar a futuros estudiantes de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales a indagar y analizar temas internacionales que sean relevantes para Guatemala.

CAPÍTULO 1

LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1. Definición de discriminación.

La discriminación es un fenómeno complejo que afecta a los seres humanos en sus diferentes ámbitos de desarrollo. El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina (INADI) lo define como “El acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio que lleva a una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se erige un grupo con más legitimidad o poder que el resto.”¹

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México (CONAPRED), entiende a la discriminación como “Una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.”²

De las definiciones anteriores puede obtenerse la esencia y el contenido de lo que es la discriminación; siendo la primera indicar que es una conducta arbitraria y no igualitaria, la segunda, que se manifiesta a través de diferenciaciones a los seres humanos y se hace presente cotidianamente mediante un trato denigrante. Su

¹ INADI, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, *¿Qué es la discriminación?*, Argentina, 2012, disponibilidad y acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion-2/> fecha de consulta: 23/03/2016.

² CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Discriminación e igualdad*, México, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142, fecha de consulta: 23/03/2016.

práctica genera resultados perjudiciales a la sociedad, debido a que ésta es la parte activa y la parte pasiva del problema, provocando entonces una falta de protección a los derechos humanos por la subjetividad que provoca la discriminación, lo que puede manifestarse en un ambiente violento entre particulares.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México explica en su texto “La discriminación y el derecho a la no discriminación” que la discriminación es (...) un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente (...)³, lo cual reafirma lo indicado anteriormente por la CONAPRED, respecto a que la práctica de la discriminación muchas veces se realiza de una manera en que el ser humano no percibe que la transmite, lo que complica su erradicación ya que se ha incorporado al actuar de la persona.

Todos los individuos se encuentran susceptibles a ser objeto de discriminación, en especial aquellos que se encuentran en una situación que les provoca vulnerabilidad o desventaja por cualquiera que sea la circunstancia, la misma se hace presente a partir de las distintas relaciones sociales que experimenta el ser humano y las cuales pueden encontrarse influenciadas por estereotipos y prejuicios.

1.2. Definición de discriminación laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 111, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, en el artículo 1, numeral primero literal a. la discriminación laboral 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.”

³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, pág. 5.

El INADI expone que (...) la discriminación se puede presentar en diferentes etapas de la vida laboral. Se puede manifestar a través de un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones (...) ⁴ esto conlleva a que el trato diferenciado en el ámbito laboral se haga presente desde el momento de la búsqueda del empleo, en las entrevistas, en el desempeño del trabajo, en el despido así como otras etapas generando dificultad para optar o mantener un empleo.

Según Patricia Kurczyn Villalobos, (...) los elementos constitutivos de toda discriminación laboral ayudarán a determinar cuándo y cuándo no ocurre. Estos elementos dependerán de dos vertientes distintas, siendo estas cuando se hace la búsqueda del empleo, es decir discriminación fuera de la empresa y cuando ya se tiene el empleo, discriminación dentro de la empresa (...) ⁵, por lo que la discriminación puede tomar parte en diferentes etapas del ámbito laboral, teniendo la misma importancia una con la otra, pero que se traduce en la dificultad de obtener un trabajo digno y de acuerdo a las capacidades de cada persona.

Indica Kurczyn Villalobos, que (...) respecto a la discriminación fuera de la empresa deben obedecerse los siguientes elementos: la existencia de un puesto de trabajo lícito, la elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo, que el empleador exija 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 (...) ⁶, la discriminación laboral a partir de la etapa inicial de la obtención de un empleo es un acto constante en donde se consideran elementos inherentes de la persona en lugar

⁴ INADI, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, *Discriminación en el ámbito laboral*, Argentina, 2014, disponibilidad y acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-al-trabajo/discriminacion-en-el-ambito-laboral/>, fecha de consulta: 25/03/2016.

⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001, segunda edición, pág. 20.

⁶ *loc. cit.*

de la capacidad que posea para el desempeño del trabajo, lo que perjudica directamente la situación laboral de la sociedad, generando con ello una cultura de intolerancia y de distinciones.

La anterior autora continúa describiendo que (...) los elementos constitutivos de la discriminación laboral dentro de la empresa serán los siguientes: que exista 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, que se haga distinción entre unos y otros, es decir, la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no, que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador (...)⁷; en este caso, el individuo se encuentra ya en una relación laboral pero la discriminación se manifiesta a partir de que el empleador no considera la productividad o eficiencia en el trabajo del empleado y se deja influenciar por elementos prejuiciosos o estereotipos que conllevan medidas discriminatorias.

1.3. Tipos de discriminación laboral.

La discriminación laboral se manifiesta mediante actuaciones en perjuicio de diferentes aspectos inherentes al ser humano, tales como su género, etnia, edad, sexo, entre otros; que a pesar de no ser elementos que influyen totalmente en la capacidad de las personas, suelen ser determinantes para la obtención de un empleo o para mantenerse en él.

1.3.1. Discriminación por discapacidad.

Vladimir Melo Moreno y otros indican que el término discapacidad "(...)" se aplica a todas las personas que padecen una deficiencia física, mental o sensorial. Se entiende que la discapacidad limita a la persona para ejercer normalmente algunas de las actividades esenciales de la vida diaria... las formas de discriminación contra los discapacitados por lo general, se centran en la exclusión o la restricción y así,

⁷ *ibíd.*, pág. 22.

se les niegan sus derechos y sus libertades fundamentales.”⁸ Como se aludió anteriormente, las personas con discapacidad se enfrentan a fuertes estigmatizaciones que los dejan fuera de toda posibilidad de ejercer plenamente sus derechos.

Acorde al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “La principal barrera que padecen las personas con discapacidad es atribuirles que debido a sus características es imposible su integración plena a la sociedad. Esta mentalidad les ha traído consecuencias graves durante generaciones, pues en lugar de que se establezcan las condiciones necesarias para su pleno desarrollo, se les margina y rechaza al marcarlos como incapaces de formar parte de la supuesta visión de normalidad.”⁹

Según la ONU, “Las personas discapacitadas constituyen la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo. En cada región del mundo, en cada país, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida”¹⁰, lo que complica el desarrollo de las mismas en diferentes ámbitos sociales tal como el laboral en donde constantemente son objeto de discriminación por sus condiciones.

Como expone Zulema Acevedo Paniagua “Los aspectos sociales de las personas con discapacidad siempre han sido alterados por la sociedad en que se desarrollan. La discapacidad es un proceso que limita las acciones normales de la vida diaria de un ser humano; las consecuencias que conlleva física, mental y/o sensorial son permanentes. Estas personas, por sus características y en especial por el tipo de sociedad en la que se vive, necesitan atención en todas las etapas que involucren

⁸ Melo Moreno, Vladimir y otros. *Nuevas Identidades*, Colombia, Editorial Norma, 2005, pág. 86.

⁹ CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación Personas con Discapacidad*, México, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=133&id_opcion=46&op=46, fecha de consulta: 26/03/2016.

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas. *Discriminación contra las personas con discapacidad*, París, 2009, disponibilidad y acceso: http://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_disabilities.shtml, fecha de consulta: 26/03/2016.

desarrollo humano. El término discapacidad, para la mayoría de las personas, es sinónimo de incertidumbre y dependencia; no obstante, la discapacidad es tan común y está manifestada a su manera en cada persona.”¹¹

La exclusión de una persona con discapacidad en Guatemala se manifiesta a través de dos maneras, por parte del Estado mediante sus limitadas acciones encaminadas a este grupo de individuos lo que conlleva a su marginación, y por los particulares en general a través de la discriminación. Las personas que adolecen de algún tipo de discapacidad se encuentran generalmente desprotegidas en el país, por la acción casi nula del Gobierno a favor de ellos y las limitantes a que diariamente se someten para realizar actividades cotidianas, lo que perjudica directamente en sus oportunidades y en su desarrollo como personas.

El Decreto número 135-96 del Congreso de la República, aprobado en 1996, creó la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, que figura como la normativa más específica para tal conjunto de individuos. En su artículo 2, el cuerpo legal en mención indica que “Los objetivos de la presente ley son los siguientes:...b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros”, lo cual es un intento del Estado para promover los tratos igualitarios entre todos los individuos, sin embargo la aplicación efectiva de lo anterior se ve limitado por el escaso actuar por el Estado, que generalmente se debe por la limitación de recursos y la mala administración de los mismos.

En el capítulo quinto del Decreto número 135-96 se encuentra regulado lo referente al Trabajo y en su artículo 35 se hace mención al tema de la discriminación al establecer que “Se consideran actos discriminatorios, el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no

¹¹ Acevedo Paniagua, Zulema. *Voces de Costa Rica*, Costa Rica, Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2005, pág. 115.

emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.”

Con lo anterior se reafirma que una persona que cuenta con alguna condición distinta ya sea física, mental, intelectual o sensorial, no limita necesariamente su potencial en el desempeño de determinado trabajo, esto porque deben tomarse en cuenta sus aptitudes para realizar el mismo y no los impedimentos que no influyen en la calidad de la labor. Asimismo, el Estado necesita contar con una estrategia adecuada para enfrentar la exclusión de esta parte de la población, tal como la implementación de capacitaciones que permitan a estas personas educarse de acuerdo a sus necesidades así como la creación de programas que sensibilicen al empleador y a la población en general para comenzar a crear una cultura de inclusión y de tolerancia.

1.3.2. Discriminación por edad.

La discriminación por la edad es un factor que afecta directamente a las personas recayendo especialmente en el adulto mayor, quien a pesar de su experiencia no figura como un candidato idóneo para la generalidad de los empleos repercutiendo en su manifestación como sujeto activo laboralmente.

Tal como señala José Tomás Romero Ruvalcaba la discriminación a los adultos mayores “(...) parte de diversos factores, como son el cultural, social y económico, sin embargo existe uno que puede ser de mayor importancia para incrementar y motivar muchas de las acciones y actitudes de exclusión: la desvalorización, es decir, la construcción de un estereotipo social arbitrario e injusto. De acuerdo con este estereotipo, los adultos mayores estarían caracterizados por los atributos negativos de la improductividad, la ineficiencia, la enfermedad y la decadencia general.”¹²

¹² Romero Ruvalcaba, José Tomás. *Discriminación y adultos mayores: un problema mayor*, México, Editorial Red El Cotidiano, 2006, pág. 58.

Asimismo, Romero Ruvalcaba expresa que “El envejecimiento entonces pasa de ser un fenómeno natural dentro del ciclo de la vida del ser humano a un principio de amenaza y degradación, por lo cual dicha condición no es esperada con felicidad por las personas. Esto por supuesto impulsa una conducta contraria a los conceptos de igualdad y tolerancia que caracterizan a toda sociedad que se precie de democrática ya que esta alienta la diversidad, garantizando con ello la convivencia de los diferentes en condiciones de igualdad.”¹³

Muchas veces este tipo de discriminación se apoya en la creencia que el adulto mayor es una persona desvalida, enferma y en general en malas condiciones de salud para el desempeño de un trabajo, y aun cuando esto no sea completamente certero, se menosprecia la experiencia y capacidad que pueden poseer en otras áreas por una suposición cultural.

1.3.3. Discriminación por etnia.

Previo a abordar la discriminación por motivo de la etnia, es necesario definir ésta última, la cual Patricia Cardemil la define “(...) por los rasgos culturales y fisonómicos que caracterizan a las comunidades humanas. Como elementos culturales que se consideran, entre otros, la vestimenta, el idioma, las formas de propiedad, la alimentación, la educación, las ceremonias religiosas; y como rasgos fisonómicos diferenciadores, se indican el color de la piel, la contextura física, el tipo de cabello o de sangre, etc.”¹⁴

Es importante mencionar el pensamiento de Cardemil respecto a que (...) el concepto de minoría étnica no se refiere necesariamente al número de personas que conforman a este grupo, sino que hace referencia a la idea de un poder minoritario

¹³ *loc. cit.*

¹⁴ Cardemil, Patricia. *Tolerancia y no discriminación*, Chile, Fundación Ideas, 2002, pág. 17.

(...)¹⁵, es decir, que aunque el número de personas que conforman la etnia generen una mayoría, su minoría se basará en cuanto su capacidad y poder de inclusión.

Según CONAPRED “A los grupos indígenas y minorías étnicas se les discrimina a través de actitudes que los excluyen y marginan desde la posición de quien se considera mayoría y, por ende, con un goce de derechos que otros no pueden ejercer. Históricamente, tanto a indígenas como a otros grupos étnicos se les ha prejudicado y estigmatizado por su apariencia física, lenguaje, cultura y tradiciones, lo que los ha excluido de la vida en sociedad y, sobre todo, de la posibilidad de ejercer sus derechos y participar en la distribución de las ventajas de la cooperación social.”¹⁶

El trato desigual genera un goce incompleto a los derechos humanos, lo que se transmite en perjudicar de manera directa a la forma de vida y al desarrollo de las personas que se encuentran en situación de desventaja por ser excluidos sistemáticamente.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo indica que “La discriminación por etnia consiste en tratar a una persona, empleado o solicitante de empleo, de manera no favorable por ser de una determinada raza o por características personales asociadas con la raza, como la textura del cabello, el color de la piel o ciertas facciones. La discriminación por etnia o color también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera no favorable por estar casada, o asociada, con una persona de una raza o color en particular, o por la relación que tiene la persona con una organización o grupo basado en la raza.”¹⁷

¹⁵ *loc. cit.*

¹⁶ CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación Etnias*, México, 2015, disponibilidad y acceso en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=109&id_opcion=42&op=42, fecha de consulta: 26/03/2016.

¹⁷ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. *Discriminación por raza/color*, España, 2010, disponibilidad y acceso: http://www1.eeoc.gov/spanish/laws/types/race_color.cfm?renderforprint=1, fecha de consulta: 26/03/2016.

Sujetando entonces la discriminación por etnia, no solamente a una persona en específico sino condicionándola respecto a los que se encuentren alrededor de ella por la relación que mantienen. Logrando alcanzar el trato discriminatorio practicado, una esfera que sobrepasa a la persona que sufre del trato restrictivo a sus derechos mínimos.

Continúa manifestando la Comisión, que “La discriminación puede ocurrir aun cuando la víctima y la persona que incurra en la discriminación pertenezcan a la misma raza o tengan el mismo color de piel. Una práctica o política de empleo que se aplica a todos, independientemente de la raza o el color, puede ser ilegal si esta tiene un impacto negativo en el empleo de personas de una raza o color en particular y si no está relacionada con el trabajo o no es necesaria para el funcionamiento de la empresa.”¹⁸

1.3.4. Discriminación por género.

Lidia Íñiguez Recatalá se refiere a que “En la actualidad, la discriminación de género en el ámbito laboral no es tan notable como en décadas anteriores, en la cual la mujer sólo estaba dotada para la maternidad, el cuidado de la familia y el hogar. Así pues, durante años las ellas eran educadas a consecuencia de ello, mientras que los hombres eran los que trabajaban fuera de casa y las mantenían.”¹⁹

Acorde a Melo Moreno “La discriminación por género se refiere a las actitudes de rechazo, exclusión o trato desigual de un género a otro. Esto se observa en acciones, escritos y tradiciones, en los cuales generalmente domina el trato desigual y la falta de oportunidades hacia la mujer. Esta forma de discriminación es el resultado de una serie de costumbres que se han ido arraigando en las personas, a través de la historia.”²⁰

¹⁸ *loc. cit.*

¹⁹ Íñiguez Recatalá, Lidia y otros. *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*, Chile, Universitat Jaume, 2010, pág. 2.

²⁰ Melo Moreno, Vladimir y otros. *óp. cit.*, pág. 88.

La discriminación por género en el ámbito laboral puede manifestarse de diferentes maneras, entre ellas las mencionadas por Leyre Ordoñez, siendo estas las siguientes:

(...) Por el salario, este concepto, junto con los ascensos, es de los temas donde más se hace presente la discriminación en la vida cotidiana laboral. La igualdad en el sueldo no solo hace referencia a la naturaleza del trabajo, también lo hace a su valor. Pero muchas veces, no se le da la suficiente importancia al trabajo que realizan las mujeres, o directamente no se les contrata para realizar trabajos de gran valor (...).²¹

La diferencia de salarios entre mujeres y hombres ha sido una situación que se ha manifestado constantemente alrededor del mundo y que conlleva a menospreciar el trabajo femenino, perjudicando de sobremanera los ingresos percibidos por estas. Lo anterior tiende a estereotipar al sexo femenino como el que “debe” percibir menos cantidad de salario en comparación con el trabajo realizado por el sexo masculino, aun cuando haya igualdad de condiciones entre ambas labores.

Continúa indicando Ordoñez que otra circunstancia por la que se hace presente la discriminación por género es la (...) segregación horizontal, que se da cuando las mujeres se amontonan en ciertos sectores o puestos de trabajo, mientras que en otros no tienen representación. Esto tiene que ver con los roles que la sociedad ha ido interiorizando, desde el momento en el que surgieron y se aceptaron los ‘trabajos de mujeres’ y los ‘trabajos de hombres’ (...).²²

Al aceptar la diferenciación de determinados trabajos respecto hacia quiénes pueden desempeñarlos, se fomenta la actitud discriminatoria y se acepta y promueve indirectamente el rol de cada género en el ámbito laboral, provocando un límite para el desarrollo de las mujeres en el trabajo a pesar de tener estas las

²¹ Ordoñez, Leyre. *Discriminación laboral por razón de género*, España, Editorial UPV, 2008, pág. 5.

²² *ibíd.*, pág. 6.

capacidades necesarias o, en todo caso, el límite de aplicar a determinados puestos por parte del sexo masculino que popularmente se asignan al sexo femenino.

La autora hace mención a la segregación vertical como otro manifiesto de la discriminación por género, la cual "(...) hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres a la hora de avanzar en su carrera profesional y para ocupar puestos de alto cargo. Hoy en día hay más hombres en puestos de dirección, altos ejecutivos y en niveles superiores de empleo profesional, mientras que las mujeres ocupan puestos en categorías más bajas de los cargos directivos. Además, siendo menos, las mujeres tienen que adaptarse al estilo masculino de esos puestos, ya que son trabajos que se relacionan con hombres."²³

Esto se encuentra relacionado a la segregación horizontal, debido a que se posicionan a hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo a partir su sexo. Limitando con ello el crecimiento de la mujer en puestos de alto cargo y reafirmando la creencia que los niveles superiores en los empleos son destinados para el sexo masculino.

Lo precedido se relaciona con la teoría conocida como Techo de Cristal, la cual de acuerdo a Paula Nicholson radica en el bloqueo a las mujeres al "(...) acceso a los niveles más altos de la vida pública y profesional y permanecen en puestos de trabajo secundarios, en los que no pueden hacer uso pleno de sus cualificaciones y habilidades"²⁴; se plantea entonces como un conjunto de obstáculos al desarrollo en general de la mujer, entre ellos el laboral.

Entre las barreras más destacadas que enfrentan las mujeres para su inclusión se encuentra la maternidad, de lo cual Nicholson hace mención que "(...) la mujer continúa asumiendo las responsabilidades del cuidado infantil y del hogar en un grado mucho mayor que lo hace el hombre. Pocas empresas ofrecen servicios que

²³ *ibíd.*, pág. 7.

²⁴ Nicholson, Paula. *Poder género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa?*, España, Editorial Narcea, 1997, pág. 137.

faciliten el cuidado infantil y, al mismo tiempo, mantienen horarios de trabajo discriminatorios para quienes tienen esta responsabilidad primaria. El contexto organizativo no tiene en cuenta la atención infantil (...).”²⁵

Tal como se denota con lo anterior, las responsabilidades familiares han significado un obstáculo para el sexo femenino, debido a que las diferentes condiciones de un trabajo generalmente no se adecúan a las necesidades de las madres, prefiriendo entonces los patronos disminuir el número de mujeres en el lugar de trabajo y así evitar cualquier tipo de adecuación.

El techo de cristal es la manifestación de la represión al sexo femenino y de la cultura patriarcal y machista, lo cual les afecta en alcanzar una vida digna, en donde se les reconozca como seres humanos más allá de su sexo, permitiendo oportunidades de crecimiento y superación personal.

1.3.5. Discriminación por orientación sexual.

La orientación sexual de acuerdo a la American Psychological Association (APA) “Es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual y el rol social del sexo. La orientación sexual existe desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad.”²⁶

Rubén Ardila indica que por homosexualidad se entiende “(...) la persona cuyas atracciones primarias afectivoeróticas son con personas del mismo género; bisexual es la persona cuyas atracciones afectivoeróticas son por miembros de ambos

²⁵ *ibíd.*, pág. 140.

²⁶ American Psychological Association, American Psychological Association. *Orientación sexual e identidad de género*, Estados Unidos, 2008, disponibilidad y acceso: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>, fecha de consulta: 29/03/2016.

géneros, tanto varones como mujeres. Heterosexual es la persona cuyas atracciones afectivoéroticas son con personas del otro género.”²⁷

La CONAPRED refiere que “La discriminación contra las personas que tienen una preferencia u orientación sexual diferente a la heterosexual se manifiesta como homofobia, que es la aversión contra las orientaciones, preferencias sexuales, identidades o expresiones de género, contrarias al arquetipo de los heterosexuales lo que incluye la lesbofobia y la transfobia.”²⁸

Respecto a la discriminación por motivo de orientación sexual en el ámbito de trabajo, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), menciona que (...) el empleo es importante en la vida adulta, no sólo por ser la principal fuente de ingresos de alguien sino también por significar una dimensión social importante en donde se da la interacción entre el plano profesional y el personal. La legislación de la Unión Europea a través de la Directiva sobre la igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación, prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual en el contexto del empleo y la formación profesional y también protege a las personas lesbianas, gays y bisexuales, en tanto a las personas transgénero que deseen someterse a una operación de “cambio de sexo” se encuentran protegidas por la Directiva sobre igualdad de trato, la cual prohíbe la discriminación por razón de género (...).²⁹

²⁷ Arila, Rubén. *Homosexualidad y psicología*, Colombia, Editorial El Manual Moderno, 2008, segunda edición, pág. 9.

²⁸ CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación de la orientación sexual*, México, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id_opcion=48&op=48, fecha de consulta: 26/03/2016.

²⁹ European Union Agency for Fundamental Rights, Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*, Bélgica, 2009, disponibilidad y acceso: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf, fecha de consulta: 29/03/2016, pág. 17.

Se denota entonces que la diferencia de orientación sexual no debería ser un limitante para desempeñar un empleo, el cual toda persona tiene derecho a desempeñar y es por lo anterior que la Unión Europea ha establecido marcos para la protección de estos sujetos vulnerables, tal como la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La predominancia de una cultura conservadora en Guatemala es uno de los elementos que contribuyen a dificultar el desarrollo de una vida digna para las personas que posean una orientación sexual distinta a la heterosexual, debido a que sufren de acoso, violencia y discriminación. Como indica la Fundación Myrna Mack, “pese a la organización de movimientos para obtener reconocimiento legal de sus derechos, la comunidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) ha sido históricamente excluida de un trato igualitario y se enfrenta diariamente a situaciones que, por motivos relacionados a su orientación sexual e identidad de género, menoscaban su dignidad humana.”³⁰

La Constitución Política de la República en su artículo 4 se refiere al derecho de igualdad del hombre y de la mujer pero no hace mención alguna de las personas que integran la comunidad LGBTI; actualmente Guatemala no cuenta con una legislación específica respecto a la protección del mencionado grupo vulnerado, por lo tanto no cuentan con un marco legal que atienda a sus necesidades y a su reconocimiento como personas merecedoras de una vida digna, así como tampoco se cuenta con unidades que atiendan el tema con precisión y que generen un apoyo directo por parte del Estado, lo que agrega dificultades para que estas personas tengan un espacio determinado entre la sociedad guatemalteca.

³⁰ Hivos, Fundación Myrna Mack, *Discriminación por orientación sexual e identidad de género*, Guatemala, 2012, disponibilidad y acceso: <http://hivos.org.gt/wp-content/uploads/2015/03/informe-CIDH.pdf>, fecha de consulta: 20/10/2016, págs. 12-13.

1.4. Legislación Interna Aplicable.

En este apartado se procederá al análisis de determinados artículos y presupuestos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Código Penal respecto al principio de igualdad y al principio de no discriminación.

1.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

La ley suprema del ordenamiento jurídico guatemalteco establece en su preámbulo “(...) la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, también indica que los representantes del pueblo de Guatemala impulsarán la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular (...).”³¹

Uno de los derechos humanos consagrados en tal cuerpo legal es el derecho a la igualdad contenido en su artículo cuarto, el cual indica en su parte conducente que “El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad”, la última parte hace alusión al principio de la no discriminación, en donde debe respetarse a la persona y no denigrarla por ningún motivo procurando con ello la garantía del derecho de igualdad.

Respecto al ámbito laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala contiene en su artículo 101 que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”, es por ello que debe garantizarse todas las garantías mínimas en su entorno y así permitirle al individuo un correcto desempeño en el mismo.

En la Carta Magna se establecen también los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, comprendidos en su artículo 102 y que refieren a una

³¹ Asamblea Nacional Constituyente de 1985, *Constitución Política de la República y sus reformas*, preámbulo.

variedad de garantías primordiales entre las cuales se destaca, por motivo del tema de investigación, las siguientes:

- a. *“Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna”*³², lo que se refiere a que una persona posee la libertad de elegir el empleo que según sus capacidades y conocimientos, es el más idóneo para que pueda ejecutar, por lo que nadie debe ser objeto de discriminación al momento de aplicar para la obtención de determinado trabajo por elementos inherentes a la persona, a menos que eso sea para garantizar su seguridad.
- b. *“Todo trabajo será equitativamente remunerado (...)”*³³, en este enunciado se hace alusión a que todo empleo tendrá una remuneración que será proporcional a la labor que se realice, por lo que debe respetarse tal principio para no incurrir en una falta al derecho de igualdad.
- c. *“Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”*³⁴, se conecta al inciso anterior al contar como base para su desarrollo los principios básicos de igualdad y de no discriminación. El primero se hace presente al establecer que los trabajos de igual naturaleza deben contar con igualdad de condiciones y que el salario dependerá de las únicas variables de la eficiencia y antigüedad; respecto al segundo principio, este se plasma al indicar que la remuneración deberá ser igual para las personas que desarrollen un trabajo de igual naturaleza, obedeciendo las variantes previstas anteriormente.
- d. *“Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras”*³⁵, en materia de trabajo, la ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez; en el primer caso se da lo que previamente se explicó como discriminación positiva, al

³² *ibíd.*, artículo 102, literal a.

³³ *ibíd.*, literal b.

³⁴ *ibíd.*, literal c.

³⁵ *ibíd.*, literal k.

brindar una especial y más concisa protección a las mujeres por su condición de vulnerabilidad en el país. En el segundo caso se alude al principio de no discriminación, respecto a que el estado civil de una mujer no debe ser determinante para su aplicación y posterior otorgamiento o no de un trabajo, lo cual aplica también a los hombres por el principio de igualdad.

- e. *“Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad”*³⁶, no debe haber un trato menos favorable hacia las personas con una edad avanzada, con lo establecido se interpreta que el trabajo que se les otorgue debe responder a las capacidades que tengan, incorporando todos aquellos aspectos que sean necesarios para su desenvolvimiento en el área de trabajo.
- f. *“Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”*³⁷, en lo anterior la ley busca una protección a aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad, lo cual no debe ser motivo para que sean sujetos excluyentes del ámbito laboral, reforzando la igualdad de oportunidades para la obtención de un trabajo y tratando de erradicar su discriminación.
- g. *“Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna (...)”*³⁸, los trabajadores que formen parte de un sindicato no podrán ser objeto de algún tipo de discriminación por su calidad de sindicalistas ya que se encuentran en el pleno ejercicio de su derecho de serlo.

1.4.2. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala se refiere a la prohibición de discriminación en sus artículos 14 bis y 137 bis, a través de los cuales se busca generar un entorno laboral libre de denigraciones o rechazos por motivos inherentes al ser humano o

³⁶ *ibíd.*, literal l.

³⁷ *ibíd.*, literal m.

³⁸ *ibíd.*, literal q.

elementos que no perjudican su capacidad y desempeño por lo que no merecen un trato ofensivo.

El artículo 14 bis se refiere a la discriminación que tenga lugar en “(...) los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”, esto quiere decir aquellos sitios relacionados con el empleo pero no el lugar de trabajo en sí.

Tal artículo hace también mención a que “El acceso que los trabajadores pueden tener a los establecimientos a que se refiere este artículo (*mencionados previamente*) no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”, por lo tanto la posición jerárquica de un trabajador o su remuneración no serán elementos pertinentes para acceder a los sitios aducidos anteriormente, reforzando con ello el principio de igualdad.

El artículo 137 bis indica la prohibición de discriminación “(...) por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo”, estableciendo entonces ningún limitante para las diferentes formas de discriminación que pudiesen ocurrir en el lugar de trabajo, tratando así de proteger a los involucrados al abarcar toda posible situación perjudicial.

Además de los artículos anteriores, puede tomarse en cuenta también el artículo 62 que contiene las diferentes prohibiciones a los patronos, entre las cuales cabe mencionar la literal b) que indica que se les prohíbe “Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general”, comprometiendo a través de tales acciones la igualdad de oportunidades que las personas poseen al momento de aplicar para un

trabajo, así como basar las decisiones de contratación en intereses arbitrarios y no en una evaluación y análisis de las capacidades y aptitudes de los solicitantes.

La literal c) del mismo artículo de igual cuerpo legal establece que “Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros”, la anterior disposición protege lo relativo al ejercicio de la libertad sindical, por lo que ningún empleador puede ejercer acciones coercitivas que influyan en la permanencia de los trabajadores en los sindicatos.

El artículo 151 del Código de Trabajo, en su literal a) hace constar que se le prohíbe a los patronos “Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características”, aplicándose en tal enunciado los principios de igualdad y de no discriminación, demostrando la importancia de la inclusión de la población guatemalteca en general, siempre y cuando atiendan a los conocimientos y aptitudes que requiere el trabajo; así como también garantizando su protección y bienestar, respecto a la naturaleza del empleo que necesita personas con características específicas por motivo de seguridad.

En la literal b) de igual artículo y cuerpo legal, se indica como otra prohibición “Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo”, lo cual se relaciona con el artículo 102 constitucional literal k), enunciando a través de ellos el rechazo a la discriminación por motivo de del estado civil, lo cual no perjudica la capacidad de laborar de una mujer, asimismo debe tomarse en cuenta que debe existir un respeto con relación a las responsabilidades relacionadas con la familia, pero en ningún momento ello debe tornarse en una condición elemental para la contratación de una persona.

Por último, se continúa indicando en la literal c) que los patronos no podrán “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato”, erradicando con ello cualquier tipo de discriminación por motivo de género impulsada por motivo de la gravidez de una mujer, respetando su estado así como otorgando las consideraciones necesarias para que el desempeño de su labor sea la más adecuada para su salud y para el lugar de trabajo; aun así, la ley hace la salvedad que tal inamovilidad no es absoluta y que en caso la mujer realice causa justa para su despido, este podrá consumarse con autorización judicial.

1.4.3. Código Penal.

El Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala tipifica la discriminación como un delito en su artículo 202 bis, el cual establece que (...) quien por acción u omisión incurriere en algún tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos, será sancionado con prisión de uno a tres años y una multa de quinientos a tres mil quetzales (...), con lo que se evidencia el rechazo absoluto a esta práctica y su tutela respecto al derecho de igualdad de las personas.

La tipificación de la discriminación supondría una disminución de esta práctica en la sociedad guatemalteca en sus diferentes ámbitos de desarrollo tal como el laboral, pero resulta que a partir de un sistema de justicia fallido y el poco o nulo conocimiento de la protección normativa que poseen las personas, el rechazo y denigración de las personas por diferentes elementos inherentes a ellas continúa siendo una situación constante.

CAPÍTULO 2

CONVENIOS RELATIVOS AL PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN RATIFICADOS POR GUATEMALA.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, actualmente Guatemala (...) cuenta con setenta y tres convenios ratificados en materia laboral, de los cuales sesenta y ocho se encuentran en vigor (...).³⁹ Por motivo del tema de investigación se hará alusión únicamente a aquellos convenios relacionados con el principio de la no discriminación laboral.

2.1. Principio de la no discriminación en el ámbito laboral.

2.1.1. Concepto.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México considera que el principio de no discriminación radica en el derecho a la no discriminación y que éste “Es el derecho que garantiza en igualdad de condiciones a toda persona, el goce y ejercicio de las libertades y derechos fundamentales, así como su vigencia plena, lo que posibilita el acceso a las oportunidades generales que crea la sociedad, y con su ejercicio busca erradicar la distinción, supresión o condicionamiento en que se encuentre cualquier grupo sin importar su situación.”⁴⁰

El principio de la no discriminación es un aspecto cultural que radica en la inclusión de las personas a los diferentes ámbitos de una sociedad sin distinción a características que éstas posean, fomentando así su participación.

Debido a la subjetividad que conlleva la discriminación, es imperativa la presencia del principio aludido en el aspecto jurídico logrando así, junto con los derechos humanos, un reconocimiento y respeto hacia la dignidad humana, brindando al

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones de Guatemala*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta: 20/02/2017.

⁴⁰ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. *Un acercamiento a la discriminación: de la teoría a la realidad en el Estado de México*, México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2008, pág. 165.

mismo tiempo mecanismos para erradicar la marginación y así lograr una mayor inclusión de los grupos vulnerables.

Ana Belén Sánchez López expresa que (...) en el derecho internacional, los principios de no discriminación y de igualdad de trato son conceptos equivalentes. El derecho a la igualdad de los individuos incluye dos nociones complementarias, que son el principio de no discriminación y el principio de protección de los grupos minoritarios, respecto a tomar medidas especiales dirigidas a adquirir una igualdad real o positiva. El principio de no discriminación reconoce que existen diferencias sociales y que determinados grupos y sus miembros se encuentran en situaciones de desventaja o de infravaloración y que es por ello que debe prohibirse el uso de ciertas características para clasificar a los grupos como elementos de diferenciación (...).⁴¹

Es con el principio de la igualdad que se complementa el principio de la no discriminación, como se deduce de lo anterior, ambos se encuentran relacionados mediante su objetivo de preservar la dignidad humana y evitar la distinción por motivos inherentes a la persona.

2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, relativos al principio de la no discriminación ratificados por Guatemala.

2.2.1. Convenio número 100 de la OIT, Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio número 100 de la OIT fue (...) adoptado en la 34^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el veintinueve de junio del año 1951 y entró en vigor el veintitrés de mayo del año 1953 y ratificado por Guatemala el dos de agosto del año 1961 (...)⁴², tal

⁴¹ Sánchez López, María Belén. *Política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*, España, Editorial Thompson Aranzadi, 2003, pág. 48.

⁴² Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Suiza, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, fecha de consulta: 05/03/2016.

convenio se refería a la igualdad de remuneración en el trabajo sin distinción de sexo, la cual se pactaría según el tipo de trabajo a realizar. Los países firmantes se comprometían a acatar lo indicado en tal instrumento así como de adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

Acorde a la profesora Magdalena Nogueira Gustavino evitar la discriminación por razón de sexo, y con ello la diferencia salarial, “(...) tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo.”⁴³

El Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo se basa en la desigualdad de género que existe internacionalmente y que puede presenciarse en el ámbito laboral. Es a través de tal instrumento internacional que se busca erradicar la brecha salarial y la diferenciación que se hace respecto al trabajo masculino y el femenino.

En su artículo 1 se dedica a la definición del término remuneración y de la expresión “(...) igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (...)”; indicando que el primero “(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último (...)”; mientras que el segundo “(...) designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

En su artículo 2 indica que “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra

⁴³ Nogueira Gustavino, Magdalena. *El Principio de Igualdad y no Discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente*, España, Universidad Autónoma de Madrid, 2012, págs. 24, 25.

masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.”

La anterior disposición destaca además del principio de igualdad, el principio de la no discriminación fomentando así la inclusión de las mujeres en diversos aspectos del ámbito laboral. Además, establece lo que son los mecanismos para la igualdad de remuneración, a partir de los cuales se pretende que la misma esté presente en todos aquellos elementos donde debe constar regulado el salario. Cabe destacar lo relacionado a los contratos colectivos, a través de los cuales se busca disminuir la brecha salarial de género de aquellos que integran un sindicato.

El artículo 3 del mismo cuerpo legal establece que “Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

Lo anterior se relaciona con el artículo constitucional 102 literal c) en donde se establece que deberá haber igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, por lo tanto no estaría

violentándose el derecho de igualdad de remuneración, ya que el principio general de ambos artículos radica en que si la naturaleza del trabajo es el mismo entre ambos géneros entonces deben recibir igual salario.

El artículo 4 de mismo cuerpo normativo internacional se manifiesta respecto al tripartismo que debe regir en las relaciones laborales, al indicar que “Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio”, manifestando con ello el principio básico que impulsa la OIT respecto a las relaciones laborales, en las cuales deben participar tanto el Estado como la parte empleadora y la parte empleada para así dar cumplimiento a las diferentes disposiciones que se encuentran tanto en legislación nacional como internacional.

El Convenio 100 de la OIT en general, presenta diferentes directrices que colaboran con la legislación nacional de los Estados Miembros que ratifican el instrumento, para promover la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina; respecto al ordenamiento interno del país, como previamente se mencionó, el artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República encuadra el espíritu de aludido instrumento internacional, al indicar “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”, disposición que busca una remuneración que obedezca a los principios de igualdad y de no discriminación, a través de la cual se da igual retribución económica a aquellas personas que realicen un trabajo de igual naturaleza.

El Código de Trabajo manifiesta en su artículo 137 bis que “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo”, fomentando un trato digno en el área de trabajo y evitando las

distinciones de cualquier naturaleza, motivando con ello a disminuir las brechas salariales que existan entre los empleados, tal como en el caso de los hombres y de las mujeres y lograr una igualdad salarial que varíe únicamente dependiendo de la antigüedad y eficiencia de los trabajadores.

La discriminación por género que se manifiesta mediante la diferencia del salario entre un hombre y una mujer es un fenómeno que afecta la economía del país, ya que la mitad de sus pobladores, las mujeres, deben sufragar sus gastos con un salario que generalmente no representa el trabajo realizado, fomentando con ello la pobreza y limitando innumerables oportunidades al sexo femenino.

Mediante diversos instrumentos internacionales se busca disminuir la discriminación por género y otorgar protección a los derechos de las mujeres, el Convenio 100 de la OIT es entonces el cuerpo normativo por excelencia que busca disminuir la brecha que existe en la remuneración de ambos sexos y con ello la segregación ocupacional y la división sexual en el trabajo.

2.2.2. Convenio número 111 de la OIT, Discriminación en el empleo y ocupación.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (...) el veinticinco de junio de 1958 en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigencia el quince de junio de 1960 y fue ratificado por la República de Guatemala el once de octubre del año 1960 (...).⁴⁴

Según expone el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina, “La discriminación no es un acto aislado, sino que tiene una raigambre histórica producto de un modelo social que, durante siglos, postuló una concepción de ‘normalidad’ que ubicó a algunas personas con determinadas

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, fecha de consulta: 05/03/2016.

características en una relación de poder subordinante sobre otras que no se correspondían con ese patrón heteronormativo.”⁴⁵

Tal como la situación experimentada por las personas de color años atrás, quienes eran fuertemente discriminados por la pigmentación de su tez y quienes hoy en día continúan siendo objeto de represión; cabe mencionar también la posición de las mujeres a través de los años quienes han sido denigradas por su género, recayendo tal actuación en machismo o una supuesta superioridad del sexo masculino, hecho latente en la Guatemala actual.

Continúa manifestando la entidad previamente citada que “Toda discriminación constituye un hecho violento, además de una vulneración a los derechos humanos. Las formas graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad y la exclusión social de grupos históricamente segregados. La discriminación puede presentarse en distintas etapas de la vida laboral: en las búsquedas de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro y/o despido. Puede ponerse de manifiesto en un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas que no se correspondan con el patrón arriba mencionado, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones.”⁴⁶

La discriminación es uno de los aspectos que más se encuentran presentes en el contexto social de Guatemala, al ser un país multiétnico y variado en su cultura; se manifiesta como un fenómeno dinámico ya que encuentra lugar en diferentes ámbitos y situaciones de la vida cotidiana, a través de ella se jerarquiza a las personas debido a aspectos inherentes a la misma.

⁴⁵ Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. *Discriminación en el ámbito laboral*, Argentina, 2013, disponibilidad y acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-al-trabajo/discriminacion-en-el-ambito-laboral/>, fecha de consulta: 13/03/2016.

⁴⁶ *loc. cit.*

Como indica el Centro de Estudios de Guatemala, “La discriminación como instrumento y a la vez como producto del sistema sociopolítico, constituye un ingrediente esencial en la configuración de la sociedad guatemalteca.”⁴⁷ El espacio laboral es uno de los ámbitos donde más se hace presente la discriminación, ya sea por motivo de raza, edad, sexo, entre otros que más adelante se harán alusión; la adopción de medidas que busquen contrarrestar tal fenómeno significa una respuesta positiva por parte del país a erradicarlo.

El Convenio 111 de la OIT es uno de los instrumentos que tienen como objetivo la disminución de los estándares de discriminación a nivel internacional, la cual se define en el primer párrafo del artículo 1 de la siguiente forma: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.”

Ante estas definiciones puede concluirse entonces que la discriminación en el ámbito laboral será toda aquella acción de cualquier naturaleza que conlleve a la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en todo aspecto relacionado al trabajo.

Acorde a Hugo Valiente (...) el Estado debe responder ante el derecho de un trabajo digno mediante la adopción de un marco regulador legal y el establecimiento de órganos de vigilancia que controlen que las leyes se cumplen; este derecho tiene como fin la protección del trabajador, considerada la parte más débil de la relación obrero-patronal (...) ⁴⁸, entonces además de contar con las herramientas normativas necesarias para hacer frente a tal fenómeno, debe también adquirir el país un

⁴⁷ Centro de Estudios de Guatemala. *Guatemala: entre el dolor y la esperanza*, Guatemala, Editorial Guada, 1995, pág. 151.

⁴⁸ Valiente, Hugo. *Derecho antidiscriminatorio paraguayo*, Paraguay, Editorial Proyecto de Movilización de Apoyos Sociales y Políticos del UNFPA, 2006, pág. 86.

compromiso respecto a la adopción de todas aquellas medidas necesarias para hacerlas cumplir y así proveer a su población de condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo.

El artículo 2 del Convenio 111 de la OIT indica que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga 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”; una cultura de inclusión en la sociedad guatemalteca no puede formarse sin el apoyo y el involucramiento del Gobierno al tema, razón por la cual el cumplimiento de sus obligaciones contraídas a través del presente instrumento internacional es imprescindible.

La implementación activa de una política nacional que responda a las necesidades de la sociedad para erradicar la discriminación, significará un avance en la tolerancia y en el involucramiento de los grupos considerados como vulnerables, y a partir de ello lograr una economía más estable al promover una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El artículo 3 del mismo cuerpo normativo internacional establece que “Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.”

A pesar de las obligaciones contraídas por el Estado de Guatemala mediante tal Convenio, las mismas han tenido diversos obstáculos para ser cumplidas, ya sea debido a que no se cuenta con recursos suficientes para ejecutarlas o por la simple indiferencia que caracteriza a este tema en el país; lo que repercute directamente en la dignificación de los grupos vulnerables de la sociedad que tienden a sufrir algún tipo de exclusión o detrimento en su calidad como personas. La creación de una política nacional que integre los compromisos contenidos en el instrumento internacional aludido, será resultado de un plan estratégico de Gobierno alcanzable y con la preparación suficiente para ejecutarse, pero también de la percepción positiva por parte de la población, por lo tanto el cumplimiento de las responsabilidades adquiridas dependerán del involucramiento de los sectores públicos y privados del país.

La discriminación se ha convertido en un trato denigrante habitual generado por la cultura conservadora, machista y prejuiciosa del país, por ello es de gran importancia mencionar el criterio de la Corte de Constitucionalidad, la cual consideró lo siguiente: "(...) el autor Julio Martínez Vivot, define la discriminación de la siguiente forma: *“existe discriminación cuando, arbitrariamente se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente se le afecta a una persona o grupo de personas, o una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales expresadas por la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible.”*⁴⁹ La discriminación es una diferenciación arbitraria, sin justificación, que se funda en la pertenencia a un grupo social o categoría específica.

Discriminar es separar una cosa de otra con fundamento en determinados criterios rectores para esa elección. *“La discriminación puede ser neutra, positiva o negativa. Se discrimina en forma peyorativa cuando se priva a una persona de derechos que*

⁴⁹ Martínez Vivot, Julio. *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*, Argentina, Editorial Ciudad Argentina, 2000, pág. 27.

*le corresponden, teniendo en cuenta bases que no son aceptables en una sociedad democrática. Estas conductas son la manifestación de un prejuicio, repugnan a toda sociedad civilizada y menoscaban la dignidad del hombre.*⁵⁰ El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Empleo y Ocupación, expresa que la discriminación en el empleo significa cualquier diferenciación, exclusión o preferencia sobre la base de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, extracción social o nacionalidad, que tenga por resultado la eliminación o violación de oportunidades a trato igualitario con relación al empleo o en el ejercicio de la profesión. La discriminación también incluye cualquier otra diferenciación, exclusión o preferencia que tenga por resultado la violación o frustración de iguales oportunidades a trato respecto del empleo o en el ejercicio de la profesión.⁵¹

El fragmento anterior obtenido de la sentencia de fecha veintitrés de julio del año dos mil trece del expediente número 4824-2011, es un aporte jurisprudencial que manifiesta el máximo tribunal permanente de jurisdicción privativa respecto al tema de la discriminación, en donde indica que tal práctica no tiene justificación alguna para manifestarse, lo cual se relaciona con el artículo 102 de la Constitución Política de la República que contiene diversas disposiciones que contribuyen al principio de igualdad y al principio de la no discriminación así como lo preceptuado en el 137 bis del Código de Trabajo que se refiere a la prohibición definitiva de cualquier tipo de discriminación para obtener un empleo, generando con ello una homogeneidad con lo contenido en la normativa y en el criterio de la Corte de Constitucionalidad.

Mediante la erradicación de la discriminación laboral se están protegiendo diversos derechos laborales, tales como el derecho a una remuneración mínima y equitativa, el derecho al ascenso de puesto en el lugar de trabajo, derecho a igualdad de oportunidades y el derecho a una jornada justa de trabajo.

⁵⁰ Carlos Toselli y otros, *Violencia en las relaciones laborales*, Argentina, Editorial Alveroni, 2007, pág. 29.

⁵¹ Corte de Constitucionalidad, sentencia de fecha 23/07/2013, expediente número 4824-2011.

2.2.3. Convenio número 156 de la OIT, Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

El Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (...) se adoptó el veintitrés de junio del año 1981 en la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, entrando en vigencia el once de agosto de 1983, el mismo fue ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994 (...).⁵²

En este convenio se reconoce la necesidad de regular la igualdad entre aquellos trabajadores que poseen responsabilidades familiares con quienes no las tienen. Los primeros ejercen generalmente los papeles de madre y padre en la familia, eje de la sociedad, tal como se expresa en el preámbulo de tal instrumento "(...) muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general (...)"⁵³, se hizo fundamental la creación de un instrumento internacional para responder a la situación en particular de estos trabajadores.

El artículo 1 del Convenio número 156 de la OIT establece que (...) el presente Convenio se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, así como también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella

⁵² Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3123_01:NO, fecha de consulta: 05/03/2016.

⁵³ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 156*, ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994, preámbulo.

(...), con lo anterior cabe resaltar que el presente instrumento internacional no protege únicamente a las mujeres, a quienes generalmente se les atribuye la carga de responsabilidades familiares, sino también percibe a los hombres como sujetos capaces de adquirir tales compromisos y protegiendo así a ambos sexos.

Respecto a la discriminación que las personas objeto del presente Convenio puedan experimentar, el artículo 3 dispone que “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, y así generar un equilibrio entre las obligaciones derivadas de un trabajo y las que corresponden a su parentela, y también a no percibir como una limitante al momento de la contratación de una persona o su permanencia en un trabajo sus respectivas responsabilidades y con ello contribuir a su estabilidad económica.

El artículo 4 del Convenio 156 de la OIT indica que “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”, lo cual se obtendrá mediante una política nacional que efectivamente integre al ámbito laboral a las personas con responsabilidades familiares y a evitar tratos desiguales para aquellos que ya son empleados, y así dar estricto cumplimiento a las obligaciones adquiridas mediante el Convenio aludido.

La elaboración de estrategias y el compromiso por parte del Gobierno a involucrarse activamente en éste tema así como mediante medidas informativas, es lo que logrará una percepción de la situación en la población general y motivar una cultura de tolerancia y aceptación; tal como menciona el artículo 6 “Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para

promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.”

Los anteriores artículos encuentran su relación con el artículo 151 literal “b” del Código de Trabajo, que señala que se les prohíbe a los patronos “Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo”, pero cabe resaltar que la referida disposición no hace mención a los hombres con responsabilidades de parentela, quienes también son sujetos capaces de adquirir tales obligaciones por lo que el aludido precepto no cumple a cabalidad lo regulado en el Convenio 156 de la OIT, es por ello que se enlazan los artículos mencionados con el artículo constitucional 46 que establece “(...) que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”⁵⁴, garantizando así la protección de los trabajadores y trabajadoras en general.

A partir de esta regulación se busca lograr un trato de igualdad entre trabajadores y trabajadoras y en disminuir la brecha de diferencia tomando como base la situación específica de cada uno en torno a su papel en una familia, generando consideraciones en temas específicos que se deriven de la misma y motivar con ello la inclusión en el ámbito laboral de estas personas y que puedan desenvolverse en un trabajo digno y que responda a su situación, sin ser objeto de discriminación y ejercer su derecho a un empleo.

El artículo 8 del Convenio anteriormente mencionado declara que “La responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”

Las disposiciones que contiene el Convenio número 156 de la OIT, genera gran importancia tanto para mujeres como hombres en el mundo; en el caso de

⁵⁴ Asamblea Nacional Constituyente de 1985, *Constitución Política de la República y sus reformas*, artículo 46.

Guatemala la ayuda se enfoca más a las mujeres ya que por tradición, son las principales responsables del cuidado y de la crianza de los niños, pero ello no menoscaba la capacidad de los hombres a ser sujetos de tales obligaciones. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, “(...) considera que el Convenio número 156 y la Recomendación número 165 constituyen elementos inseparables de toda acción destinada a promover la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.”⁵⁵

De manera puntual, se indica que la Recomendación número 165 trata acerca de (...) la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, específicamente lo concerniente a las responsabilidades familiares, la misma se conforma de ocho partes siendo estas las siguientes: Primera Parte, definición, campo y medios de aplicación; Segunda Parte, políticas nacionales; Tercera Parte, formación y empleo; Cuarta Parte, condiciones de empleo; Quinta Parte, servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar; Sexta Parte, seguridad social; Séptima Parte, ayuda en el desempeño de responsabilidades familiares; Octava Parte, efecto sobre recomendaciones existentes (...).⁵⁶ Por lo tanto, es un complemento importante sobre las disposiciones previstas en el Convenio 156 de la OIT.

2.2.4. Convenio número 169 de la OIT, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.

De acuerdo a la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo de los Pueblos Indígenas de Guatemala (CODISRA), “La Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para

⁵⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Informe III (Parte 4B): Trabajadores con responsabilidades familiares*, Suiza, 1993, pág. 254.

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165, fecha de consulta: 20/02/2017.

realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”⁵⁷

Cabe destacar que CODISRA señala que (...) la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico entorpece la paz entre los pueblos, generando con ello una cultura de poca o nula tolerancia y perjudicando así las relaciones que existan entre las naciones, derivando un decremento en la seguridad y dificultosa convivencia de las personas de un mismo Estado (...) ⁵⁸ lesionando con esto no solo la población interna del país sino también relaciones internacionales, las cuales son base para el desarrollo de cada nación.

El Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo (...) fue adoptado en la 76ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el veintisiete de junio del año 1989 y entró en vigencia el cinco de septiembre del año 1991 y ratificado por Guatemala el cinco de junio del año 1996 (...).⁵⁹

Los cambios y la evolución del derecho internacional fue la motivación para adoptar nuevas normas internacionales en torno a los pueblos indígenas y tribales, que respondieran ante su situación de querer asumir, según la Organización Internacional del Trabajo, (...) el control de su propio desarrollo económico y su forma de vida, con ello mantener y fortalecer sus identidades, cultura, lenguas y religiones (...) ⁶⁰ y así procurar mantener la esencia de estos conjuntos de personas

⁵⁷ Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo de los Pueblos Indígenas de Guatemala (CODISRA). *Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU): Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT)*, Guatemala, Editorial Rukemik Na' ojl, 2008, pág. 9

⁵⁸ *ibíd.*, pág. 10.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, (num.169)*”, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100INSTRUMENTID:312314:NO>, fecha de consulta: 06/03/2016.

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 169*, ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996, preámbulo.

y atender a sus necesidades a través de un cuerpo normativo de carácter internacional.

El artículo 1 del Convenio 169 de la OIT establece que “El presente Convenio se aplica: a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. 2. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio (...).”

El Convenio 169 de la OIT se dirige a las personas que forman parte de una colectividad con propias costumbres y tradiciones, las cuales se derivan de una forma de vida que se distingue de otros grupos de la sociedad, pero además también se dirige a aquellos que descienden de algún integrante de un pueblo indígena, protegiendo así diferentes enfoques de quienes conforman un pueblo tribal. La anterior disposición legal agrega al mismo tiempo gran importancia a la identidad cultural y así a partir de la misma poder determinar si las regulaciones contenidas serán compatibles y beneficiosas para los sujetos a quienes se pretenden dirigir.

El artículo 2 del Convenio establece que “Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad”, generando entonces una colaboración para motivar el cumplimiento del compromiso adquirido por Guatemala.

El mismo artículo indica las medidas a tomar por el Estado Miembro para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, las cuales son “a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.”

Los pueblos indígenas son de los grupos más vulnerables y arraigados en la sociedad en general, es por ello que requieren de una protección activa por parte del Gobierno, con la cual se garantice también su inclusión en diferentes ámbitos tales como el laboral y el político, para así lograr una homogeneidad de la población y responder a las necesidades que cada sujeto tenga independiente de su identidad cultural.

La discriminación de los pueblos indígenas y tribales en Guatemala radica desde la época de la conquista, lo que ha generado secuelas que hoy en día se perciben. Para el Centro de Estudios de Guatemala “(...) no es raro observar que algunos indígenas, agredidos desde tantos frentes y con tan variadas armas, experimenten aversión contra sí mismos, contra su familia y contra el grupo social en el que han nacido”⁶¹, por lo que es necesario fomentar la igualdad entre la sociedad guatemalteca, pudiendo ser uno de los comienzos el ámbito laboral donde constantemente estos pueblos son marginados.

Lo anterior puede complementarse mediante disposiciones legales que protejan a los integrantes de los pueblos indígenas, tal como el artículo 3 del instrumento legal internacional que se ha aludido que establece, “1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales,

⁶¹ Centro de Estudios de Guatemala. *óp. cit.*, pág. 153.

sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos. 2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.”

La discriminación laboral por motivo de etnia es uno de los fenómenos que se encuentra en mayor presencia en el ámbito de trabajo, la distinción de las personas respecto a su identidad social y cultural en un país multiétnico como lo es Guatemala, significa altos índices de discriminación y de limitación de oportunidades a quienes conforman estos pueblos.

El artículo 20 de la Convención 169 de la OIT hace referencia a las disposiciones a tomar en cuenta por los Estados Miembros en el tema relativo al trabajo al indicar que “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.”

Como se ha mencionado anteriormente, el papel activo del Gobierno a través de políticas nacionales es sumamente importante para lograr la mayor erradicación posible de la discriminación, en cuanto a los pueblos indígenas debe tomarse en cuenta que gran parte de la población guatemalteca se encuentra en tal grupo por lo que la protección de ellos motivará su inclusión entre los demás miembros de la comunidad y así lograr mecanismos que respondan a sus necesidades a nivel nacional.

Continúa manifestando el aludido artículo que “Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor; c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones

de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda; d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.”

Para lograr una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para los pueblos indígenas en comparación a la demás población, deben atenderse aspectos imprescindibles al momento de la obtención de un empleo o de la permanencia en éste, tal como disminuir la brecha salarial existente, facilitar el acceso a educación o a capacitaciones, respetar la libertad de asociación, entre otros elementos y con ello permitir un crecimiento profesional.

El Convenio 169 de la OIT figura como el instrumento internacional más importante respecto a los derechos de los pueblos indígenas y tribales, otorgando un valor respaldado a sus tradiciones y costumbres; los cuales son elementos inherentes de estas personas y que deben ser respetados por la sociedad en cualquier ámbito de desarrollo.

Al momento de relacionar aspectos culturales de una persona con su proceso de selección para determinado trabajo, significa otorgar una importancia desmedida y sin necesidad a características que pueden no afectar el desempeño o preparación de la persona, asimismo el acoso laboral basado en temas culturales es un fenómeno que podrá erradicarse al momento de implementar las herramientas normativas con las que se cuentan así como promover una ideología de aceptación.

El compromiso de los Estados firmantes del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, conlleva a la erradicación del trato diferenciado a personas de distinta cultura y a garantizar su derecho mínimo a un trabajo digno y a permitir su desarrollo en el contexto laboral de cada país.

CAPÍTULO 3

Presentación, Análisis y Discusión de resultados.

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta de investigación, la cual es “¿Cuáles han sido las observaciones y solicitudes directas realizadas por la CEACR a Guatemala respecto al convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2009 al año 2013?”, se procederá a presentar y analizar los diferentes informes que tienen inmersos tales comentarios, lo que al mismo tiempo permitirá alcanzar el objetivo general del presente trabajo de investigación, siendo el mismo “Determinar y analizar las observaciones y solicitudes directas realizadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a Guatemala respecto al convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2009 al año 2013”.

El análisis presentado radica en el contenido de los informes formulados por la CEACR respecto a la discriminación laboral en el país y el acatamiento específico del Convenio 111 de la OIT que se apoya también de aquellos instrumentos ratificados que colaboren con la erradicación de los tratos diferenciales en el lugar de trabajo, instrumentos que fueron descritos y analizados en el capítulo anterior.

Adicionalmente, se incorporó un apartado dedicado a la reacción del Estado de Guatemala ante los diferentes comentarios y mostrar de manera general la actuación o ausencia de ésta, por parte del país para incorporar y atender lo dispuesto por la CEACR.

Además de presentar las solicitudes directas y las observaciones formuladas por la Comisión, se utilizó la entrevista como herramienta para recabar información relevante y congruente con la aplicación de tales comentarios en Guatemala y abarcar también, de una manera puntual, una perspectiva realista de los informes conforme a la experiencia y opinión de los diferentes expertos entrevistados.

A continuación se procederá a la presentación y análisis de los diferentes elementos descritos que coadyuvaron a responder la pregunta del presente trabajo de investigación.

3.1. Análisis de los informes de la CEACR del año 2009 al 2013 a Guatemala respecto al Convenio 111 de la OIT y la reacción del Estado ante ellos.

Previo al respectivo análisis de los diferentes informes de la CEACR, es pertinente indicar qué es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la cual de acuerdo a Rachael F. Taylor y Simon Pickvance, “Es un organismo que se encarga de examinar cada informe y los eventuales comentarios y, en su caso, formula sus comentarios a los gobiernos afectados, en el sentido, bien de recomendar la introducción de cambios en las leyes y en los sistemas aplicados, o de reconocer los progresos realizados.”⁶²

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo indica que la CEACR “Es un órgano independiente, constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros de esta Organización. El informe anual de la Comisión de Expertos cubre numerosos aspectos relacionados con la aplicación de las normas de la OIT.”⁶³

A partir de lo anterior, puede concluirse que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano que forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, encargado de evaluar la aplicación de los convenios y recomendaciones en cada Estado miembro de la OIT mediante las memorias que éstos obligadamente deben presentar cada año, con el fin de determinar si se da cumplimiento a lo contenido en tales instrumentos internacionales.

A continuación se procederá con los análisis de los correspondientes informes.

⁶² F. Taylor, Rachael y Simon Pickvance. *Recursos institucionales, estructurales y jurídicos*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1995, pág. 60.

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, 2013, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205508/lang-es/index.htm, fecha de consulta: 06/03/2016.

3.1.1. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2009.

3.1.1.1. Solicitud directa, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

La solicitud directa de la CEACR del año 2009 a Guatemala, respecto al Convenio número 111 de la OIT, se refiere en su parte primera al “(...) Diagnóstico Institucional de Género, el cual evidenció la existencia de dificultades respecto a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (...).”⁶⁴ Lo anterior demuestra la persistencia de la discriminación en el mercado laboral hacia éstas por motivo de su género, lo que entorpece su alcance de una vida digna al verse limitadas en el ejercicio de su derecho a realizar un trabajo remunerado y que por temor a represalias o por simple desconocimiento de sus derechos no hacen públicas las acciones degradantes.

Lo mencionado motivó a la Comisión para solicitar al gobierno de Guatemala que (...) se le brindara información respecto a las medidas adoptadas para responder a los resultados del Diagnóstico Institucional de Género, y con ello información sobre la implementación y el impacto del Plan Estratégico Institucional de Género; así como informar respecto a la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres y del Plan de Equidad de Oportunidades 2010-2013 y el impacto de estos respecto a la discriminación (...) ⁶⁵, con tal solicitud la CEACR puede analizar las acciones realizadas por el Estado de Guatemala con motivo de disminuir la discriminación y brindar una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y así comprender su fracaso al intentar erradicar tal acción que evidencia un trato diferente y perjudicial.

De acuerdo a la Defensoría de la Mujer Indígena de Guatemala (DEMI) la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008 – 2023, “contempla compromisos hacia las Mujeres Mayas,

⁶⁴Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Solicitud directa (CEACR) Adopción: 2009, publicación 99ª, reunión CIT (2010)*, Suiza, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENTS_ID:2309066, fecha de consulta: 24/04/2016.

⁶⁵ *loc. cit.*

Garífunas y Xinkas, en la cual define las responsabilidades de las instituciones para su cumplimiento y asignación de presupuesto con enfoque de género”⁶⁶, lo que se traduce en una voluntad política incluyente con las mujeres.

Posteriormente, la Comisión hace referencia al (...) Diagnóstico del Racismo en Guatemala del año 2009, el cual indica que los efectos de la discriminación de género se amplifican para las mujeres indígenas, corroborando con ello la doble discriminación hacia éstas (...) ⁶⁷. En este punto la CEACR destaca dos tipos de discriminación, siendo una de género y la otra de etnia, refiriéndose específicamente a las mujeres de descendencia indígena, pero cabe mencionar que en ese mismo plano de desventaja se encuentran las mujeres garífunas y xinkas, lo cual afecta de sobremanera sus oportunidades en el ámbito laboral limitando su crecimiento como persona y su situación económica.

Además de lo anterior, se continúa indicando en la solicitud directa que (...) la discriminación se refleja también en el ámbito educativo, en cuanto a ello la Comisión se pronuncia sobre la educación bilingüe intercultural, mencionando que según el Diagnóstico del Racismo en Guatemala del año 2009, tal educación es más eficiente y efectiva en sus objetivos pedagógicos que la tradicional monolingüe, pero se hacen presente recursos magros y una institucionalización limitada (...) ⁶⁸, demostrando con ello la voluntad del Estado en mejorar la educación pero evidenciando también el poco apoyo económico y seguimiento que se les brinda.

Cabe mencionar que la educación es un elemento base para aumentar las oportunidades de una persona, en diferentes áreas de su vida profesional tal como al momento de optar por determinado trabajo o mantener un puesto que requiere cierta preparación académica.

⁶⁶ Defensoría de la Mujer, *Diagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los compromisos hacia las mujeres mayas, garífunas y xinkas, por parte de las entidades del Estado de Guatemala integradas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023*, Guatemala, Defensoría de la Mujer, 2013, pág. 20.

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, *óp. cit.*, Solicitud directa del año 2009.

⁶⁸ *loc. cit.*

Debido a que Guatemala es un país pluricultural, el mismo cuenta con distintas lenguas y muchas de ellas predominan en diferentes áreas de departamentos del país, es por ello que el Gobierno de Guatemala debe adoptar medidas apropiadas y necesarias para promover la educación bilingüe y con ello alcanzar una mejor comprensión en los estudiantes al momento de asistir al centro educativo.

Por último, la Comisión solicita información sobre “(...) las iniciativas encaminadas a sensibilizar y fortalecer la conciencia pública sobre el tema de la discriminación en el empleo y la ocupación basada en los motivos enumerados en el Convenio 111 de la OIT, así como información sobre las denuncias por discriminación presentadas ante la Comisión contra la Discriminación y el Racismo y las infracciones detectadas por los servicios de la Inspección del Trabajo, las sanciones impuestas y las soluciones adoptadas.”⁶⁹

Actualmente se encuentra en el Congreso de la República la iniciativa número 5232 promovida por el diputado Raul Romero Segura, que trata el tema de discriminación en el ámbito laboral, (...) mencionando dentro de su exposición de motivos el Convenio 111 de la OIT como uno de los cuerpos legales que impulsa la reforma que pretende concretizar al Código de Trabajo (...).⁷⁰

La reforma al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República radica en adicionar el artículo 14 Ter al mencionado cuerpo legal, el cual establece “Artículo 14 TER. Se prohíbe al empleador la marginación, exclusión o discriminación por edad, religión, etnia, sexo, estado civil, idioma, discapacidad física, credos políticos o situación económica, al momento de hacer convocatorias de empleo por cualquier medio.”⁷¹

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2009, publicación: 99ª reunión CIT (2010)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

⁷⁰ Congreso de la República de Guatemala, Dirección Legislativa – Control de Iniciativas -. *Iniciativa de ley presentada por el representante Raúl Romero Segura*, Guatemala, 2017, disponibilidad y acceso: <http://old.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro5232.pdf>, fecha de consulta: 23/03/2017, pág. 3.

⁷¹ *ibíd.*, pág. 8.

A partir de la previa disposición se busca disminuir el uso de criterios subjetivos al momento de reclutar a futuros trabajadores y con ello a reducir los tratos diferenciados y a garantizar la libertad de trabajo y el derecho al mismo. No obstante, a pesar de su intención inclusiva con la población en general para que sus individuos puedan optar a un empleo digno, la redacción del artículo delimita la discriminación a determinados factores, no abordando otros que son de igual importancia, tal como la orientación sexual, debiendo haber adoptado una composición más abierta como la que presenta el artículo 137 bis de igual cuerpo legal.

3.1.1.2. Observación, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

En la segunda parte del informe del año 2009 dirigido a Guatemala respecto al Convenio número 111 de la OIT, la CEACR hace referencia a (...) las exigencias de las prácticas de pruebas de embarazo y los despidos por razón del estado de gestación de las mujeres, en especial en las plantas maquiladores, según comunicaciones de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindical Libres (CIOSL), actualmente Confederación Sindical Internacional (CSI) (...) ⁷², acciones que conllevan a una clara violación de los derechos de las mujeres y una discriminación apreciable.

La Comisión continua manifestado que “La Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil (USTAC) indicó que la contratación de trabajadores bajo el renglón 029 del Presupuesto General de Ingresos y Egresos ha permitido despedir a mujeres embarazadas y pactar acuerdos ilegales con las afectadas, donde se les

⁷² Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Observación (CEACR) – Adopción: 2009, publicación: 99ª reunión CIT (2010)*, Suiza, 2016, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMME_NT_ID:3139400 consultada: 31/03/2016.

solicita que dejen su puesto en la empresa antes de dar a luz para luego contratarlas de nuevo.”⁷³

El renglón presupuestario 029 corresponde a remuneraciones de personal temporal; de acuerdo al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector público de Guatemala, “En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia”⁷⁴, simulando entonces a través de tal figura una relación laboral con dependencia pero sin obtener todos los beneficios y la protección que brinda el derecho del trabajo, creando una utopía para los trabajadores respecto a su situación laboral.

Tales actuaciones manifiestan una concreta violación a los derechos laborales pero también dejan apreciar la discriminación por motivo de género y una limitante para las mujeres en cuanto a su elección de convertirse en madres. Estas prácticas discriminatorias al sexo femenino resaltan el aprovechamiento de los patronos hacia la ignorancia por parte de las mujeres, en este caso, de las protecciones que la ley les brinda cuando se encuentren en periodo de gestación.

La CEACR resalta el hecho que el Gobierno de Guatemala mediante su memoria enviada indica que (...) la Inspección General del Trabajo no ha recibido denuncias respecto a que las empresas realizan pruebas de embarazo, pero tal como indica la Comisión, lo anterior no debería ser determinante para el Estado ya que aunque no se haya denunciado tal práctica, esto no quiere decir que la situación no existe o se ha controlado, toda vez que la intimidación por parte de los patronos a las trabajadoras y la falta de conocimiento de sus derechos limita la promulgación de este problema (...)⁷⁵, esto coincide con que el Estado de Guatemala debe promover el conocimiento de las protecciones y derechos que brinda la legislación laboral tanto interna como internacional y con ello activar el hábito de denuncia.

⁷³ *loc. cit.*

⁷⁴ Ministerio de Finanzas Públicas. *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector público de Guatemala*, Acuerdo Ministerial número 36-2006, publicado en el Diario de Centroamérica el 23 de agosto de 2006, artículo. 1.

⁷⁵ *loc. cit.*

Continúa manifestando la CEACR respecto a la memoria del Gobierno que “(...) en cuanto a las mujeres contratadas bajo el renglón 029 del Presupuesto General de Ingresos y Egresos, la Inspección General del Trabajo y el Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora han logrado concienciar a algunas dependencias para que exista una relación laboral como tal y que se les conceda las prestaciones correspondientes al embarazo, el parto y las pausas para la lactancia.”⁷⁶

La simulación del contrato de trabajo con un contrato de servicios profesionales es una práctica recurrente en las instituciones públicas, a través de la cual buscan evitar el pago de prestaciones laborales y mantener una supuesta relación sin dependencia, generando entonces una desprotección masiva del trabajador y el incumplimiento de derechos que le corresponden.

Con base en lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para proteger efectivamente a las mujeres frente a la discriminación por motivo de embarazo con respecto al acceso y a la conservación del empleo y contra represalias por haber presentado denuncias sobre discriminación.

A pesar de lo referido, en el Derecho del Trabajo existe un principio llamado principio de la primacía de la realidad en el cual “(...) los órganos jurisdiccionales en materia laboral deberán, en ejecución de sus potestades, desentrañar la verdad más allá de la mera apariencia y de las formalidades que pudiere revestir un determinado acto.”⁷⁷

Por lo anterior es conducente compartir y transcribir la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad respecto a aludido principio, específicamente la contenida en la sentencia de fecha dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, del expediente número un mil diez guion dos mil dieciséis (1010-2016) que indica:

⁷⁶ *loc. cit.*

⁷⁷ Universidad Católica Andrés Bello, *Las Fronteras del Derecho del Trabajo: análisis crítico a la Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia en el año 2000*, Venezuela, Editorial Universidad Católica Andrés Bello, 2000, pág. 96.

“Esta Corte estima que los principios generales del Derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, que proyectan su eficacia al inicio, en el desarrollo y al momento de la extinción del vínculo laboral, y que sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. También ha manifestado este Tribunal, que entre los principios de más relevancia en materia laboral se encuentra el de primacía de la realidad, que otorga prioridad a los hechos sobre las formas o apariencias o lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe.

Mediante este principio, el contrato de trabajo es un “*contrato realidad*”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Además, se ha considerado que la presunción contenida en el artículo 19 del Código de Trabajo opera incluso cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al vínculo jurídico, y se refuerza esta idea con lo normado en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo que declaran nulas *ipso jure* todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores, que fueran expresadas en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento.

Concluyendo en que si se produjeran alguna de las situaciones descritas, se causaría simulación, al pretender eludir la verdadera naturaleza del contrato celebrado mediante el uso de figuras extra laborales, lo que produce perjuicio al trabajador porque se le niegan los beneficios que las normas laborales establecen a su favor; y que la sanción por ese proceder es la nulidad de lo actuado, lo que causa que los actos viciados por haber desplazado las normas respectivas, sean sustituidos por las leyes atinentes, que para el caso concreto son las vigentes en el ordenamiento jurídico laboral del país (...).”⁷⁸

⁷⁸ Corte de Constitucionalidad, sentencia de fecha 18/08/2016, expediente número 1010-2016.

Es entonces mediante la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad, que se evitarían las repercusiones a los trabajadores que se generan a través de la simulación de un contrato de trabajo, garantizándoles así todos sus derechos reconocidos a pesar de haber utilizado figuras ajenas a un contrato de trabajo.

Respecto a la discriminación por etnia, la Comisión menciona que (...) las conclusiones del Diagnóstico del Racismo en Guatemala de 2009 indicó que la brecha salarial entre indígena y no indígena oscila entre los ocho mil quinientos quetzales al año (...) ⁷⁹, lo cual se deriva de la discriminación que sufren las personas indígenas y que conlleva a que sus condiciones de trabajo sean distintas a las de aquellos que no tienen tal relación étnica; asimismo, el distinto nivel de escolaridad entre ambos sujetos es también un determinante en el campo laboral por la preparación y los conocimientos adquiridos a través de la educación efectiva.

Por ello la Comisión solicita al Estado que se adopten medidas para hacer frente a la brecha existente entre ellos, respecto a la educación, al empleo u ocupación y a las condiciones de trabajo.

3.1.2. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2011.

3.1.2.1. Solicitud directa, publicación: 101ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

La CEACR expone que el Gobierno de Guatemala informó “(...) que entre enero y marzo del año 2011 se adoptó la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres que fue divulgada a todo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, sin embargo el Estado no proporcionó información concreta respecto al contenido de tal política y tampoco de las medidas adoptadas en el marco del Plan Estratégico Institucional de Género.”⁸⁰

⁷⁹ *loc. cit.*

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

A partir del Acuerdo Gubernativo número 302-2009 del Presidente de la República se aprobó la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008 – 2023. La PNPDIM busca “Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural (...)”⁸¹, lo que lo convirtió en un mecanismo institucional que buscaba la inclusión de la mujer en Guatemala.

La actuación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres se basó en la implementación de doce ejes, siendo estos “(...) el eje de desarrollo económico y productivo con equidad, el eje de recursos naturales, tierra y vivienda, el eje de equidad educativa con pertinencia cultural, el eje de equidad en el desarrollo de la salud integral con pertinencia cultural, el eje de erradicación de la violencia contra las mujeres, el eje de equidad jurídica, el eje de racismo y discriminación contra las mujeres, el eje de equidad e identidad en el desarrollo cultural, el eje de equidad laboral, el eje de mecanismos institucionales, el eje de participación socio política y el eje de identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xinkas.”⁸²

Cada eje contiene programas, subprogramas proyectos y actividades a llevar a cabo para lograr con el propósito del mismo, herramientas que las instituciones públicas debiesen implementar.

Respecto al eje de equidad laboral, éste busca (...) garantizar a las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas la plena vigencia de sus derechos laborales, lograr su equidad e igualdad respecto a los demás hombres y demás mujeres, que se les otorgue seguridad laboral y promover el desarrollo de sus capacidades, destrezas y habilidades para su adecuada inserción en el mercado laboral y la generación de

⁸¹ Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, Secretaría Presidencial de la Mujer, *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades – PEO- 2008-2023*, Guatemala, 2009, disponibilidad y acceso: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf, fecha de consulta: 04/04/2016.

⁸² *loc. cit.*

trabajo (...) ⁸³, con lo anterior se pretende generar mayores oportunidades al sexo femenino, pero a pesar de las intenciones del Estado de lograr tal inclusión actualmente este grupo de mujeres aún sufre de distinciones por motivo de su etnia complicando su desempeño y desenvolvimiento laboral.

Continúa manifestando la Comisión que, el Gobierno comunica también de la “(...) adopción del Informe Nacional sobre el trabajo doméstico remunerado, elaborado con el objetivo de determinar las características de las mujeres que se dedican a esta actividad y de sus condiciones laborales (...)” ⁸⁴, y con ello intentar proporcionar una mayor protección a un trabajo altamente exigente y pobremente remunerado y protegido.

El Informe Nacional: El Trabajo Doméstico Remunerado (...) fue realizado por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), en el marco del cumplimiento de su mandato de asesorar y coordinar políticas públicas a favor de las mujeres; en éste informe se analizan las implicaciones en la vida y autonomía de las mujeres ocupadas en esta actividad, determinando la relevancia del trabajo doméstico remunerado como alternativa de empleo para mujeres y niñas (...) ⁸⁵, además de lo anterior en el informe se analizan diferentes mecanismos implementados y a implementar para aumentar la inclusión social y política de la mujer en el país.

La CEACR a partir de lo anterior, solicita a Guatemala que “(...) comunique los resultados obtenidos respecto al informe previamente mencionado, que comunique la evolución de las iniciativas de ley en materia de discriminación y género presentadas al Congreso de la República y reitera la importancia de enviar la información referente a las denuncias por discriminación que se hayan presentado ante la Comisión contra la Discriminación y el Racismo y las infracciones que

⁸³ *loc. cit.*

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P_13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

⁸⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Secretaría Presidencial de la Mujer, *Informe Guatemala: cumplimiento al consenso de Brasilia*, Guatemala, 2011, disponibilidad y acceso: http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/44991/informe_sepren_guatemala_para_mdm_46.pdf, fecha de consulta: 04/04/2016.

detecte la Inspección General del Trabajo, las sanciones que le ha impuesto y las soluciones adoptadas.”⁸⁶

3.1.2.2. Observación, publicación: 99ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

La CEACR retoma la situación de la discriminación de la mujer por motivo de embarazo, tal como en la observación del año 2009, a lo que el Gobierno de Guatemala informa “(...) que se han adoptado diversas medidas de protección como los protocolos de inspección, la creación del Acuerdo Ministerial número 128-2009, que prevé buenas prácticas de verificación e investigación en caso de denuncias de despidos por embarazo y durante el período de lactancia, asimismo envía información estadística sobre el número de denuncias presentadas por despido en las circunstancias mencionadas en el informe anterior y el tratamiento dado a las mismas.”⁸⁷

De acuerdo al Congreso de la República, tal Acuerdo Ministerial trata sobre (...) aprobar e institucionalizar los Protocolos de Inspección de Trabajo, Buenas Prácticas, Verificación e Investigación y con ello fortalecer el sistema de inspección de trabajo en los establecimientos industriales, comerciales y agrícolas entre otros y que a través de ellos se cumpla con los principios ideológicos contenidos en el Código de Trabajo (...) ⁸⁸, los cuales fortalecen los derechos laborales de los trabajadores y con ello tratar de disminuir su vulnerabilidad ante las distintas situaciones a las que son sometidos por motivos de discriminación.

A partir de lo anterior, la CEACR “(...) insta al Gobierno a continuar tomando medidas concretas para proteger efectivamente a las mujeres frente a la discriminación por motivo de embarazo en el acceso y conservación del empleo y

⁸⁶ *loc. cit.*

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). “*Observación (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)*”, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

⁸⁸ Congreso de la República de Guatemala, Congreso de la República de Guatemala. *Acuerdos de Ley*, Guatemala, 2010, disponibilidad y acceso: http://old.congreso.gob.gt/Legislacion/Ver_acuerdo.asp?id=17862, fecha de consulta: 24/04/2016.

contra represalias por haber presentado denuncias sobre discriminación, incluidas medidas dirigidas a sensibilizar a jueces, abogados, inspectores del trabajo y órganos encargados de velar por el respeto de las normas pertinentes.”⁸⁹

Respecto a la discriminación por motivos de raza y color, específicamente lo concerniente a los pueblos indígenas, la Comisión tomó nota que por “(...) el Programa de Gratuidad y el Programa ‘Mi Familia Progresá’ se han otorgado becas que permiten el acceso a la educación de niños indígenas en situación de pobreza, y así como el uso de demás beneficios sociales y sanitarios, fortaleciendo con la involucración de los menores indígenas la educación bilingüe (...).”⁹⁰

A partir de los programas anteriores, Guatemala intentó responder a diferentes exigencias entre ellas la educación de las personas que se encuentran en pobreza, y a partir de ello aumentar sus posibilidades de optar por un trabajo competitivo por los conocimientos adquiridos y al mismo tiempo permitir un mejor desarrollo en diferentes aspectos, tales como el económico y el social, lo cual se traduce en la obtención del desarrollo integral de la persona.

Sin embargo, el Gobierno no informó sobre las medidas concretas adoptadas en el ámbito del empleo y la ocupación para reducir la disparidad existente entre indígenas y no indígenas; lo que motiva a que la Comisión solicite que “(...) se adopten medidas concretas en el ámbito de la educación, incluyendo acciones para promover más la educación bilingüe y que el Gobierno envíe información sobre las medidas y políticas adoptadas o previstas para hacer frente a las brechas existentes entre indígenas y no indígenas en cuanto al empleo y la ocupación y las condiciones de trabajo.”⁹¹

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *óp. cit.*, fecha de consulta: 31/03/2016.

⁹⁰ *loc. cit.*

⁹¹ *loc. cit.*

3.1.3. Informe de la CEACR a Guatemala del año 2013.

3.1.3.1. Solicitud directa, publicación: 103ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno de Guatemala informa a la Comisión que (...) a partir del Plan estratégico institucional de género se busca incorporar en las bases de datos nuevos campos que permitan una mejor percepción de la realidad de Guatemala; en cuanto al Plan Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer, se promueve la implementación de un programa de capacitación de mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas, se realizan campañas de capacitación sobre derechos laborales dirigidos a mujeres del sector agrícola, de la maquila, migrantes y trabajadoras domésticas en idiomas indígenas, se da un seguimiento a las denuncias presentadas por violación de los derechos laborales de las mujeres y por ende propicia el proceso de sensibilización a los empleadores respecto a los derechos laborales de las trabajadoras indígenas (...).⁹²

El Plan Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer o también conocido como la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, como previamente se indicó, gira en torno a un mecanismo institucional que busca la integración de la mujer en diferentes aspectos siendo uno de ellos el laboral, mediante su eje de equidad laboral, y con ello proporcionarle las herramientas necesarias para su correcto desenvolvimiento en un trabajo, refiriéndose entre ellas al conocimiento de sus derechos laborales y fomentarles una cultura de denuncia si llegase a ocurrir alguna situación que vulnere sus garantías.

Se debe tomar en cuenta que el Plan estratégico institucional de género y el Plan Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer están siendo implementados desde el año 2008, por lo que la CEACR “(...) solicita al Gobierno que envíe información concreta sobre los resultados obtenidos, asimismo indicando

⁹² Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 101ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

y pormenorizando los obstáculos encontrados hasta ahora en la eliminación de la discriminación y en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...). La Comisión pide al Gobierno que suministre información estadística sobre la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo y sobre su distribución en las diferentes ocupaciones, puestos y sectores económicos.”⁹³

Como se ha indicado previamente, el acceso a la educación y a la formación profesional es esencial en el proceso de obtención de oportunidades de acceso a un empleo estable y a mantener diversas opciones para optar a mejores condiciones laborales que reflejen estabilidad y mejora en la calidad de vida. Pero de acuerdo a información proporcionada por el Gobierno a la CEACR, “(...) el 20 por ciento de la población ocupada no tiene ninguna formación, el 65 por ciento de los trabajadores tienen como máximo estudios primarios y el 75 por ciento de la población ocupada se encuentra en el sector informal pero en el caso de las mujeres la cifra se eleva al 78 por ciento (...). La Comisión pide al Gobierno que envíe información concreta sobre las medidas adoptadas para promover el acceso a la educación y la formación de la población con miras a ampliar la diversidad de las ocupaciones (...).”⁹⁴

Respecto a lo concerniente de las trabajadoras de casa particular, quienes generalmente son niñas y jóvenes indígenas en edad escolar, tema tratado en el informe anterior, la Comisión se pronuncia indicando que (...) el Gobierno envíe información sobre la situación laboral de las mismas y sobre el régimen legal que las protege de la discriminación; asimismo, insta al Estado a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 189 (...).⁹⁵ Toda vez que, este sector laboral es objeto de constantes violaciones, en cuanto a salario, a la ausencia de prestaciones e incluso al desempeño del mismo en jornadas de trabajo arduas y poco o nada remuneradas.

⁹³ *loc. cit.*

⁹⁴ *loc. cit.*

⁹⁵ *loc. cit.*

Actualmente, el Convenio 189 de la OIT no ha sido ratificado por Guatemala, pero el Estado con intención de generar una mayor protección a las trabajadoras de casa particular, implementó en el año 2009 a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), contenido en el Acuerdo número 1235 del IGSS, el cual de acuerdo a su artículo 1 “(...) establece y norma la protección relativa a los riesgos siguientes: a) Maternidad; b) Control de niño sano y c) Accidentes (...)”; pero a pesar de su propósito el programa difícilmente es aplicado.

3.1.3.2. Observación, publicación: 103ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo.

En la presente observación la Comisión “(...) toma nota de las observaciones presentadas por la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), según las cuales debido a la situación de impunidad, los casos de discriminación por motivo de género, de origen étnico y de sexo no son sancionados.”⁹⁶

Solicitando entonces la CEACR que el Gobierno se pronuncie al respecto; lo anterior significa una violación notable a los derechos mínimos laborales de los trabajadores y también la actuación contraria de lo que se encuentra plasmado en el Convenio número 111 de la OIT por parte del Estado de Guatemala, por no procurar su cumplimiento y no garantizar una igualdad de oportunidades entre todos los individuos así como evidenciar el poco o nulo seguimiento que las autoridades le otorgan a las denuncias hechas por los trabajadores.

Posteriormente, se menciona lo referente a la discriminación por motivo de embarazo a las trabajadoras, especialmente en las plantas maquiladoras y en la administración pública, a lo que el Gobierno indica que “(...) la Inspección General

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Observación (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 103ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 31/03/2016.

de Trabajo detectó 231 casos de despido de mujeres en estado de embarazo, que están siendo investigados.”⁹⁷

A pesar de lo anterior, la Comisión observa que el Gobierno aún no cumple con que se envíen cuestiones específicas tratadas en la observación anterior, tal como enviar información estadística sobre el número de denuncias presentadas por despido a causa de embarazos.

Lo que contribuye a evidenciar la falta de un involucramiento formal y de control por parte de la Inspección General de Trabajo ante los tratos discriminatorios que, a pesar de ser reconocidos mediante denuncia, difícilmente son objeto de seguimiento por parte de mencionado órgano, a sabiendas que ello infringe puntualmente lo establecido dentro del contexto de la ley laboral nacional como de tratados internacionales, contribuyendo con la impunidad y desprotegiendo a los trabajadores, así como privándoles de innumerables derechos.

A razón de lo expuesto, la CEACR manifiesta que necesita “(...) un informe sobre el tratamiento dado a los casos de despido de mujeres embarazadas detectados por la Inspección del Trabajo y también que se tomen medidas concretas y urgentes, inclusive legislativas, para proteger efectivamente a las mujeres frente a la discriminación por motivo de embarazo en el acceso y conservación del empleo y contra las medidas de represalia por haber denunciado dicha discriminación.”⁹⁸

La Comisión expresa que respecto a la implementación del programa “Mi Familia Progresa”, se “(...) ha incrementado la tasa de escolaridad y de inscripción de los niños en condiciones de pobreza, incluyendo los niños indígenas. El programa también ha permitido mejorar la capacidad productiva y reducir la dependencia económica de las personas beneficiadas.”⁹⁹

Motivo por el cual, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas concretas en el ámbito de la educación y del acceso al empleo de los pueblos

⁹⁷ *loc. cit.*

⁹⁸ *loc. cit.*

⁹⁹ *loc. cit.*

indígenas para así reducir la diferencia entre indígenas y no indígenas en cuanto al empleo, la ocupación y las condiciones de trabajo.

3.1.4. Reacción del Estado de Guatemala ante las solicitudes de la CEACR.

La realidad geo política y socioeconómica del país sitúa a su población ante un escenario en el cual la mayoría vive en pobreza y en extrema pobreza, una situación que se ha hecho constante y que contrario a disminuir, ésta ha ido en aumento debido a la respuesta estática del Gobierno y las dinámicas de desigualdad que repercuten directamente a la posibilidad de mejorar la calidad de vida de los afectados.

Guatemala al ser un país multilingüe, pluricultural y multiétnico figura como un escenario en donde la exclusión social se hace presente por las diferencias que caracterizan a la población, afectando a todas aquellas personas indígenas, no indígenas, garífunas, xinkas, entre otras etnias presentes; además de lo anterior la cultura “machista” y patriarcal de la sociedad guatemalteca perjudica también a la gran mitad de la población, es decir a las mujeres, propiciando la desigualdad al imponer impedimentos y limitaciones por motivo de su sexo; cabe mencionar también a demás subgrupos marginados tales como los adultos mayores, las personas con alguna discapacidad ya sea física o mental, las personas con orientación sexual distinta entre otros, quienes frecuentemente son víctimas por motivo de la discriminación directa e indirecta que les afecta.

En respuesta a ese contexto y con el propósito de institucionalizar, articular y regular las acciones del Estado dirigidas a la población en situación de pobreza, se creó, de urgencia nacional, el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), por medio del Decreto 1-2012 del Congreso de la República, que modifica la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97.

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional (PEI) del año 2012 al 2018 del (MIDES) (...) las grandes brechas que existen en materia social, no pueden cerrarse en un

período de gobierno; y que la prioridad es sentar las bases, creando la institucionalidad que permita avances progresivos, considerando las brechas de género que afectan de forma distinta a mujeres y hombres y las culturales, con las especificidades de los pueblos indígenas (...).¹⁰⁰

En tal contexto, el PEI define las orientaciones y acciones estratégicas que ha de seguir el MIDES durante el período 2012-2018, para responder al reto de crear la más capacitada institución pública que sea responsable de ejercer la rectoría de la política pública dirigida a mejorar el nivel de bienestar de la población en situación de pobreza y pobreza extrema, ampliando sus oportunidades para mejorar sus condiciones de vida.

Es a partir del MIDES que el Gobierno de Guatemala busca prácticas para erradicar la diferencia que existe actualmente entre hombres y mujeres y personas indígenas y no indígenas, con lo cual se busca su realización plena en los diferentes ámbitos de desarrollo, como lo es el laboral.

La anterior entidad indica que “El contexto que se articula se le ha denominado internacionalmente como el Piso de Protección Social (PPS) que tiene como objetivo la promoción de una estrategia nacional que asegure un nivel mínimo de protección social bajo un concepto coherente y global, que reafirma y contribuye a la materialización del derecho humano a la seguridad social, consagrado como tal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.”¹⁰¹

A partir del surgimiento del MIDES en el año 2012, se denotan tres condiciones presentes en el contexto del país, siendo la primera “(...) las condiciones de pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad en que vive la mayoría de la población; el contexto guatemalteco está cargado de profundos contrastes y grandes brechas de desigualdad en los ámbitos económico, político, social y cultural a nivel nacional

¹⁰⁰ Ministerio de Desarrollo Social –MIDES-, Ministerio de Desarrollo Social. *Plan Estratégico Institucional 2012-2018*, Guatemala, 2012, disponibilidad y acceso: <http://mides.gob.gt/images/uiip/ipublica/decreto-13-2013/c/planestrategicoinstitucional20122018.pdf>, fecha de consulta: 02/04/2016.

¹⁰¹ *loc. cit.*

(...)”¹⁰², todo ello ha provocado un pobre desarrollo de las condiciones de vida de sectores particularmente expuestos a las desigualdades sociales, como lo son los pueblos indígenas, las poblaciones rurales, las personas con discapacidad, las mujeres, los adultos mayores, la niñez, adolescencia y juventud, entre otros.

Estos sectores se ven afectados de manera particular debido a las connotaciones étnicas, de género, territoriales, de edad y otras condiciones psicobiosociales, que definen las relaciones sociales en el país.

Las grandes brechas en los diferentes ámbitos de desarrollo de la vida de una persona es lo que motiva actitudes restrictivas por parte de aquellos que no se encuentran en los grupos marginados, provocando un estancamiento a los sujetos vulnerables, situación que se erradicaría de contar con un plan estratégico constante, consciente y realista con el fin de ayudar a que se disminuyan las prácticas discriminatorias.

Continúa manifestando el MIDES a través del marco legal de su creación y funcionamiento que la segunda condición presente en el país es, “(...) la obligación del Estado de proteger a la persona y la familia, especialmente a las más vulnerables, toda vez que el Estado guatemalteco tiene un rol determinante en la protección de las personas y familias más vulnerables, velando porque mejoren su nivel de vida, participen de los beneficios del desarrollo y se integren a la vida nacional.”¹⁰³

Para ello el país debe implementar políticas, estrategias, programas y proyectos, con una visión integral, que permitan abordar efectivamente la pobreza, generando oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus capacidades, tengan opciones para usar estas capacidades, puedan construir un patrimonio y acceder a mecanismos de protección social.

¹⁰² *ibíd.*, págs. 7,8.

¹⁰³ *ibíd.*, pág. 8.

La última condición, indica el MIDES que es “(...) el compromiso de fortalecer la gestión pública social, asegurando transparencia y calidad en el gasto. Debido a la importancia de la gestión social para el desarrollo del país, se debe crear una institucionalidad social que asegure una visión estratégica y propicie una asignación transparente de recursos, la participación ciudadana, el control social y la rendición de cuentas sobre políticas, programas y proyectos sociales; y de esta forma, avanzar en el logro de los derechos sociales de todos los guatemaltecos y guatemaltecas.”¹⁰⁴

Con lo anterior, se presencia la importancia que el Gobierno sostiene respecto a la creación de una entidad encargada de proteger los intereses y beneficios de los grupos más vulnerables del país y con ello garantizar una mejora en sus oportunidades, lo cual se logra a partir de un Estado comprometido y que repercute directamente en los diferentes ámbitos de desarrollo de cada persona, especialmente al momento de optar a una oportunidad de trabajo o de obtener estabilidad laboral, situación de gran valor por ser el empleo el principal sustento e ingreso económico de una persona.

Aun sí, de acuerdo al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), “La discriminación y la exclusión por motivos de género, condición social, edad y grupo étnico, dificultan considerablemente el ejercicio de los derechos humanos, en particular a la infancia, las mujeres y las poblaciones indígenas. Por lo mismo, una niña indígena puede ser cuatro veces discriminada: por ser niña, menor de edad, indígena y pobre.”¹⁰⁵

Como resultado de esta discriminación y la falta de políticas sociales efectivas y sostenidas, la niñez y adolescencia reflejan una alta incidencia de indicadores sociales negativos, lo que al mismo tiempo evidencia los escasos avances en

¹⁰⁴ *loc. cit.*

¹⁰⁵ UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Discriminación*, Estados Unidos, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.unicef.org/guatemala/spanish/panorama_18463.htm, fecha de consulta: 02/04/2016.

materia de salud, nutrición, educación y protección contra toda forma de abuso y explotación.

Aunque Guatemala cuenta con un marco legal enfocado a la protección de la infancia y ha ratificado los principales tratados de derechos humanos, entre ellos la Convención sobre los Derechos de la Niñez, las políticas nacionales enfocadas a esta materia aún presentan debilidades por lo que el país tiene que realizar mayores esfuerzos concentrados en los niños, las niñas y los adolescentes para que puedan ejercer plenamente sus derechos, vivir con dignidad y tener posibilidades ciertas de desarrollar todo su potencial.

El Gobierno de la República de Guatemala, tiene entre sus principales desafíos avanzar de forma sustantiva en el proceso de aplicación de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres mayas, mestizas, garífunas y xinkas, motivo por el cual de acuerdo a la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), “A partir de la SEPREM se crea la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), de los años 2008 al 2023 el cual posee doce ejes.”¹⁰⁶ A manera referencial se hará mención de aquellos que tengan injerencia en el ámbito laboral.

El eje de Desarrollo Económico y Productivo con Equidad cuenta dentro de él con siete aspectos políticos a cumplir, entre los cuales se menciona (...) garantizar la integración y aplicación del principio de equidad para mujeres y hombres, y para mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas desde sus fundamentos filosóficos, principios, valores y prácticas económicas; crear políticas y programas que disminuyan el impacto de las políticas macroeconómicas en la vida de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas; garantizar condiciones para la participación autónoma de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en la economía: local,

¹⁰⁶ SEGEPLAN, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres*, Guatemala, 2008, disponibilidad y acceso: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf, fecha de consulta: 24/04/2016.

nacional e internacional; que las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de desarrollo económico para las mujeres promuevan su cooperación y la articulación con respeto a su cultura, entre otros (...).¹⁰⁷

Por consiguiente, el eje anterior se enfoca en plasmar objetivos alcanzables para lograr una convivencia entre hombres y mujeres, sin distinción de etnia o raza, capaces de tener las mismas oportunidades y la misma participación en ámbitos de desarrollo. En aplicación directa dentro del ámbito laboral, lo anterior se traduce en el acceso a una oportunidad laboral, o bien en ser promovido a un cargo superior inmediato producto de un desempeño laboral efectivo sin tomar en consideración caracteres subjetivos.

El PEO, se refiere más adelante al eje de Equidad Educativa con Pertinencia Cultural que "(...) contiene siete ejes políticos, siendo algunos de estos garantizar la integración y aplicación del principio de equidad entre mujeres y hombres mayas, garífunas, xinkas y mestizos, en los principios, valores y prácticas de la educación; motivar el ingreso, permanencia y cobertura educativa de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todos los niveles del sistema de educación nacional priorizando a mujeres sobrevivientes del conflicto armado interno; comprometerse a la eliminación del analfabetismo de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas, entre otros."¹⁰⁸

Como previamente se indicó, la CEACR motiva al Gobierno de Guatemala para proveer y promover programas educativos para aquellos grupos que han encontrado restricciones para obtener educación. Al tomar en cuenta las diferentes etnias que existen en el país al momento de idear una cobertura educativa, esto permite tener presente las diferentes limitantes que se han dado en el sistema educacional, tal como el uso exclusivo del idioma español cuando varios de los sujetos involucrados, de acuerdo a la región geográfica a la que pertenecen, tienen

¹⁰⁷ *loc. cit.*

¹⁰⁸ *ibíd.*, pág. 32.

mayor dominio del dialecto que reconocen como propio, el cual refleja su propia identidad y acervo cultural.

Además de lo anterior, figura como una circunstancia importante que tanto niños como niñas tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones; lo cual apoyará en romper la brecha generacional de discriminación y machismo. Lo que al mismo tiempo permitirá expandir sus oportunidades de crecimiento y desarrollo para una mejor calidad de vida.

El PEO hace mención también del “(...) eje de Equidad Jurídica, que se forma por tres ejes políticos, que se dividen en amparar la positividad, observancia y aplicación de las convenciones, convenios, acuerdos y declaraciones internacionales, suscritos por Guatemala, que protejan y favorezcan los derechos humanos de las mujeres; compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres; garantizar el acceso eficiente, eficaz y oportuno de las mujeres a la justicia pronta y cumplida.”¹⁰⁹

El eje anterior da importancia a la ratificación de aquellos convenios que promuevan y protejan los derechos humanos de las mujeres, con lo cual se resguarda de una manera más minuciosa a este grupo marginado, comenzando a otorgar con el trascurso del tiempo, las tan ansiadas cuotas de participación dentro del entorno social y político. La OIT es la organización por excelencia respecto a la protección femenina en materia de derechos laborales, al igual que con demás sujetos discriminados. El ámbito laboral es uno de los que más sufre de discriminación de diferentes índoles y por ello debe protegerse y otorgar al Gobierno de las herramientas necesarias para erradicar tales prácticas.

¹⁰⁹ *ibíd.*, pág. 34.

El Plan de Equidad de Oportunidades trata también el “(...) eje de Equidad Laboral, siendo uno de los más influyentes en el presente trabajo de investigación tiene siete ejes políticos, entre los cuales se encuentra garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas; revisar y reformar el marco jurídico y disposiciones administrativas vigentes, a fin de garantizar el principio de equidad e igualdad entre mujeres y hombres y entre mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas; aplicar el derecho de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a la seguridad laboral; crear y hacer cumplir normas de higiene, seguridad, salud ocupacional y recreación, fundamentadas en las necesidades de las mujeres trabajadoras mayas, garífunas, xinkas y mestizas, entre otras.”¹¹⁰

A partir de un eje de Equidad Laboral, se busca de manera puntual fomentar el acceso a un trabajo digno, atendiendo a las capacidades de las personas y no a elementos propios de cada persona. Al señalar directrices para un mejor control del ámbito laboral, permite a aquellos sujetos objeto de discriminación un desarrollo más completo en este aspecto de sus vidas. La importancia de generar igualdad de oportunidades entre las personas motiva la competencia leal y la superación de la sociedad guatemalteca, lo que influiría en diferentes sectores, tales como el social, el económico y el político.

Con lo anterior, la SEPREM busca mantener objetivos claros respecto a la incursión de la mujer indígena y no indígena a la sociedad guatemalteca, proponiendo diversas circunstancias a cumplir a través de criterios manejados por la misma. Cabe mencionar que a pesar de haber colocado el año 2023 como el límite para que estos objetivos se logren, sin embargo, actualmente el país continúa enfrentando notables deficiencias en el impulso de programas de erradicación ante los diferentes tipos de discriminación, a pesar de cómo se señaló anteriormente, que el Estado de Guatemala cuenta con un amplio marco legal, tanto nacional como

¹¹⁰ *ibíd.*, pág. 36.

internacional y herramientas necesarias para su actuar, este se manifiesta aún como deficiente y con carencias.

Por otra parte, de acuerdo a Guisela Mayén, “La Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y CODISRA con el acompañamiento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala (OACNUDH), ejecutaron entre 2008 y 2010 el Proyecto ‘Contribuyendo a la erradicación del racismo y la discriminación étnica y de género, particularmente hacia mujeres indígenas’ con el apoyo financiero del Gobierno de la República Federal de Alemania.”¹¹¹

Continúa exponiendo Mayén que “Los objetivos de este Proyecto fueron definidos en dos grandes líneas, la primera de ellas, sensibilizar a la sociedad y contribuir al cambio de actitudes hacia el respeto de la diversidad cultural, a través de la visión de la situación de discriminación hacia las mujeres indígenas; y la segunda, contribuir al fortalecimiento de los mecanismos para prevenir y sancionar la discriminación étnica y de género.”¹¹²

Al contar con un estudio dedicado a la sensibilización de la sociedad respecto a la discriminación y al fortalecimiento de medidas para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación, así como promover la creación de mecanismos de atención y reparación a las víctimas, Guatemala puede comenzar a desarrollar prácticas que protejan el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas y al combinar los distintos esfuerzos que diferentes entidades del país realizan en torno a erradicar tal actuación, podrán presenciarse cambios significativos. Aun así, el país debe tomar en cuenta que para alcanzar el mencionado objetivo debe evitar acciones corruptas y no fomentar ellos mismos el trato diferencial, por medio de

¹¹¹ Mayén, Guisela, *Luces y Sombras en la lucha contra la discriminación racial, étnica y de género en Guatemala*, Guatemala, Editorial Superiores, 2010, pág. 2.

¹¹² *ibíd.*, pág.3.

contrataciones incorrectas como lo es el abuso del contrato presupuestario 029 para encubrir un contrato de servicios profesionales con un supuesto contrato de trabajo.

A pesar de las implementaciones anteriores por el Gobierno de Guatemala para tratar de erradicar la brecha que existe entre diferentes sujetos de su población, éste no ha sido capaz aún de atender a cabalidad las solicitudes realizadas por la CEACR, ya que actualmente como se indicó al comienzo, la pobreza continúa en aumento y las acciones y programas implementados para tratar de erradicarla no tienen constancia, ya sea por involucrar actos corruptos o por la falta de compromiso de los nuevos periodos de Gobierno, que prefieren implementar nuevos programas en lugar de continuar con los anteriores y mejorarlos o modificarlos en los aspectos que no los consideran viables.

La importancia de la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral o de al menos, lograr un ambiente en donde ésta sea controlada influiría directamente en la situación de pobreza en el país, ya que se estaría garantizando el acceso a la fuente de ingresos por excelencia de toda persona, un trabajo y con ello contribuir al desarrollo personal de las personas en general.

Pero para lograr lo anterior se necesita que la población afectada en Guatemala adopte una cultura activa de denuncia por los tratos discriminatorios que sufran, que el Gobierno implemente programas o acciones enfocados a mejorar la educación de los niños y adolescentes sin distinción alguna, motivando la educación bilingüe tal como lo propone la CEACR, que el Gobierno mantenga constancia respecto a las actividades de inclusión y de capacitación que realice e incluso que se realicen campañas de sensibilización al sector justicia y a la población en general para que se analice a la discriminación como un acto denigrante que debe evitarse y así motivar el desarrollo del país y disminuir la exclusión social.

3.2. Entrevistas.

El instrumento utilizado para recabar información en la elaboración del presente trabajo de grado fue la entrevista, la cual se efectuó a un miembro del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a un miembro de la Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de Derechos Humanos, al Presidente de la Comisión Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” quien también ha sido en repetidas ocasiones delegado por Guatemala ante la Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, a un miembro de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, a un Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales encargado de la cátedra de maestría de Derecho Laboral de la Universidad Mariano Gálvez, a un Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales experto en derecho internacional público y a un Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales con Maestría en Derecho Laboral.

A continuación se describe cada una de las preguntas contenidas en la entrevista, la predominancia de las respuestas obtenidas y el análisis respectivo de cada una de ellas:

3.2.1. Primera pregunta. *En su opinión, ¿Qué ha hecho Guatemala para cumplir con los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfocados en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo?*

La totalidad de los expertos coincidieron que Guatemala no ha realizado acciones concretas para afrontar la problemática relacionada con la discriminación laboral y por ende dar cumplimiento a lo dispuesto por la CEACR en sus diferentes informes. Entre las acciones que se mencionaron que el país debiese implementar se encuentran, desarrollar políticas encaminadas a la disminución y erradicación de la discriminación, contar con una legislación nacional efectiva y aplicable y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social inicie de manera urgente una labor de coordinación con el Ministerio Público, que permita reportar los avances logrados

en cuanto a la investigación de las muertes violentas de sindicalistas para descartar que la muerte sea producto de la actividad sindical de la víctima.

Tomando en cuenta lo manifestado por los expertos y lo analizado en el apartado referente a la reacción del Estado, se percibe que Guatemala tiene la voluntad de mejorar la situación laboral en general, sin embargo en cuanto a lo que trata de las acciones discriminatorias en el lugar de trabajo hace falta la implementación de mecanismos específicos y efectivos que logren una cobertura a nivel nacional y que sean capaces de mantenerse a pesar de los cambios de gobiernos.

La adopción de reformas al Decreto 1440 del Congreso de la República, Código de Trabajo que se encarguen de armonizar la legislación nacional con el Convenio 111 de la OIT es una cuestión meramente imprescindible, ya que a pesar que a través de tal cuerpo legal se regulen diferentes disposiciones encaminadas a prohibir la discriminación en el ámbito laboral, estas no son suficientes y no responden a la necesidad de implementar disposiciones que traten de manera puntual distintas acciones discriminatorias.

Tal como hace mención la Comisión en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la legislación nacional protege a la mujer embarazada de sufrir despidos en su periodo de gestación o en el período de lactancia, sin embargo “no contiene disposiciones que prohíban la exigencia por parte del empleador de pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo. La Comisión recuerda que las distinciones en el empleo y la ocupación por causa de embarazo o maternidad son discriminatorias puesto que, por definición, afectan únicamente a las mujeres. La Comisión recuerda, además, que la exigencia por parte de los empleadores de pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo constituye una forma particularmente grave de discriminación por motivo de sexo y subraya la importancia de que los gobiernos adopten medidas

específicas, en colaboración con los interlocutores sociales, para luchar efectivamente contra la misma.”¹¹³

Lo anterior evidencia el menester de adaptar la legislación nacional respecto al Convenio 111 de la OIT y la implementación de herramientas útiles para coadyuvar en su cumplimiento y procurar un involucramiento activo por parte del Estado en la defensa de los derechos de los trabajadores.

3.2.2. Segunda pregunta. *Considera usted, que la Inspección General de Trabajo ¿Cumple su función como ente fiscalizador de las prácticas discriminatorias en el país? ¿Por qué?*

De las personas entrevistadas seis coincidieron que la Inspección General de Trabajo (IGT) no cumple con proteger a cabalidad los derechos de los trabajadores, respecto a los tratos diferenciales de los que muchos son objeto.

Su incumplimiento lo atribuyen a causas como la falta de personal capacitado para realizar investigaciones sobre denuncias de esa índole, la ausencia de una infraestructura en cuanto a los inspectores de trabajo así como de un marco regulatorio que la rija, el límite presupuestario al que se encuentra sometido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la omisión de implementar una política o dirección administrativa enfocada a fiscalizar la no discriminación en el lugar de trabajo, entre otras.

Uno de los expertos planteó que el cumplimiento de la Inspección General de Trabajo se da parcialmente, ya que según su opinión su función la cumple a través del seguimiento de las denuncias, pero para prevenir las prácticas discriminatorias se deberían implementar visitas de oficio para evidenciar tales extremos.

En razón de lo expuesto, cabe mencionar que es a partir de la IGT que se le otorga seguimiento a las denuncias originadas en el ámbito laboral, tal como aquellas

¹¹³ Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 106ª reunión. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución, Suiza, 2017, disponibilidad y acceso: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf), fecha de consulta: 25/03/2017, pág. 440.*

impulsadas por razón de tratos discriminatorios; motivo por el que su desempeño figura un papel importante en el acatamiento de las diferentes solicitudes directas y observaciones formuladas por la CEACR al país.

De acuerdo al artículo 278 del Código de Trabajo “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro (...)”, por lo que su correcta actuación conlleva a mantener un control sobre aquellas acciones contrarias a los principios y normas del Derecho del Trabajo y representar un papel activo por parte del Estado de Guatemala para proteger los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, el desempeño de la IGT tiende a enfocarse en garantizar únicamente determinados derechos, tal como verificar la existencia de contratos de trabajo o el pago del salario mínimo, lo que puede traducirse en el cumplimiento de la ley laboral de una manera bastante general, haciendo a un lado demás derechos que se encuentran dentro de su competencia y que están obligados a velar por su correcto cumplimiento, como lo es el derecho a la igualdad.

Actualmente se han aprobado reformas al régimen sancionatorio para la Inspección General de Trabajo, a través del Decreto 7-2017 del Congreso de la República el cual dota de herramientas a dicho ente para poder proceder a imponer sanciones a los empleadores que no cumplan con los preceptos establecidos en leyes laborales y así evitar que la totalidad de los casos se envíen a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y por ende disminuir la carga legal a esos órganos jurisdiccionales.

Además, como se indicó dentro del análisis de los diferentes informes realizados por la CEACR, se encuentra en el Congreso de la República la iniciativa número 5232, la cual pretende adicionar el artículo 14 Ter al Decreto número 1441, Código de Trabajo, el cual prohibiría “(...) la marginación, exclusión o discriminación por edad, religión, etnia, sexo, estado civil, idioma, discapacidad física, credos políticos

o situación económica, al momento de hacer convocatorias de empleo por cualquier medio”¹¹⁴, acción con la cual se comenzaría a frenar la comercialización de datos por diferentes empresas, lo cual violenta el derecho a la intimidad de la población guatemalteca, al proporcionar información financiera y judicial, promoviendo la discriminación por las diferentes situaciones que se hagan evidentes, generando una limitante a la persona aun cuando no ha sido sometida a un proceso de selección para desempeñar un empleo.

Las reformas anteriores figuran herramientas útiles para guiar a la Inspección en ser un ente fiscalizador eficaz, sin embargo necesita de personal capacitado para atender las diferentes violaciones a los derechos del trabajo que se presentan dentro del ámbito laboral y cumplir con su misión legal y ser un ente protector de los trabajadores y empleadores.

Por lo que se necesita implementar programas que mantengan actualizados a los diferentes inspectores de trabajo en cuanto a las disposiciones legales vigentes y en cómo actuar al presenciar la violación de alguna de estas, tal como serían las prácticas discriminatorias las cuales necesitan un control especial al verse inmersas en un ámbito donde estos tratos son difícilmente perceptibles por los grupos vulnerables y por consiguiente las creen aceptables o de poca importancia e influencia para ser denunciadas.

Tercera pregunta. *¿Cuál ha sido la incidencia de los informes realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfocados en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar las prácticas discriminatorias en Guatemala?*

Debido a las diversas respuestas presentadas por los expertos entrevistados, se procede a plasmar las mismas de manera puntual en el siguiente recuadro:

¹¹⁴ Congreso de la República de Guatemala, Dirección Legislativa – Control de Iniciativas -. *Iniciativa de ley presentada por el representante Raúl Romero Segura*, Guatemala, 2017, disponibilidad y acceso: <http://old.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro5232.pdf>, fecha de consulta: 23/03/2017, pág. 8.

Expertos	Respuesta
Experto No. 1	"Como recomendaciones no han tenido incidencia en Guatemala. Puede presionar si se solicita una Comisión de Encuesta para emitir un informe."
Experto No. 2	"Pues se procura ejercer cierta presión para que la Institución que corresponda, Inspección General del Trabajo, vele por la prevención y erradicación de las prácticas discriminatorias."
Experto No. 3	"El principal problema es que son muy pocos los casos que se han planteado por discriminación, por lo que una incidencia como tal no se ha logrado aún."
Experto No. 4	"No ha habido mayor incidencia debido a la falta de adopción y creación de políticas pertinentes para tratar el tema discriminatorio en el ámbito laboral."
Experto No. 5	"No podría identificar una incidencia directa en cuanto a los informes, pero sin duda han existido varias iniciativas de ley para reformar ciertas instituciones en concordancia al Convenio 111 de la OIT."
Experto No. 6	"Cualquier informe de la OIT obliga a que se busque una solución para cumplir adecuadamente con el Convenio objeto del mismo. Si Guatemala no cumple con lo

	establecido en el Convenio, el país puede atenderse a una resolución negativa a nivel de la OIT, a una recomendación, a que envíen un párrafo especial o nombren una misión de alto nivel para verificar su cumplimiento.”
Experto No. 7	“Los informes manifiestan el empuje para que el Estado cumpla con el Convenio 111 de la OIT y procure establecer una política de estado para fiscalizar su acatamiento.”

Los informes de la CEACR al parecer de la mayoría de los expertos no poseen una incidencia clara en el país, pero estos deben analizarse tomando en cuenta todo su contexto, que son comentarios emitidos por un ente que tiene relevancia a nivel internacional y que gran parte de los países del mundo se encuentran adheridos a él.

La incidencia de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión al país, al parecer de algunos de los expertos, se encuentra determinada únicamente por la reacción del Estado en implementar prontas soluciones, pero a criterio de la investigadora, su influencia radica también en la perspectiva de los demás países que Guatemala es un Estado reincidente en el incumplimiento de las obligaciones adquiridas con la Organización Internacional del Trabajo.

En la era actual donde la globalización acompaña al comercio y las barreras que expanden a éste último son cada vez más estrechas, numerosas empresas de distintos países forjan como objetivo establecerse en nuevas y diferentes regiones para maximizar su capital a través de inversiones de diferentes índoles.

De acuerdo a Jesús A. Mogrovejo “A partir de la década de los años noventa, América Latina ha renovado el interés mundial para ocupar una posición relevante

en la recepción de flujos internacionales de inversión.”¹¹⁵ Ese tipo de negocio lleva consigo arduas investigaciones para determinar la mejor ubicación para que estas empresas puedan expandirse, tomando en cuenta las principales variables que afectan los factores determinantes para una inversión extranjera directa, siendo éstas de acuerdo al anterior autor “(...) 1. Tamaño de mercado; 2. Riesgo; 3. Apertura comercial; 4. Costes laborales.”¹¹⁶

Los elementos mencionados presentan un plano general de la situación actual del país en el que se busca realizar la inversión, por lo que al momento de investigar el riesgo y los costes laborales de Guatemala, puede tomarse en cuenta la reincidencia en el no acatamiento de los diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos el Convenio 111 de la OIT, lo que genera un impacto negativo y denota la dificultad del país en apearse a su legislación nacional e internacional.

Por lo que los informes de la CEACR, además de lo manifestado por los diferentes expertos, poseen gran incidencia al momento de una inversión de carácter extranjera en el país, limitando el flujo comercial y la competencia en el mercado, lo que se respalda con lo señalado por Mogrovejo, quien indica que “La dinámica entre los actores políticos y sociales son partes importantes en el entramado de variables decisorias que afectan a las firmas para invertir en economías extranjeras. En situaciones en donde, los déficits institucionales que se derivan en desconfianza civil, inestabilidad política y jurídica, elevada corrupción de funcionarios públicos; ocasionan que cualquier emprendimiento empresarial sea extranjero o nacional se encuentre destinado al fracaso.”¹¹⁷

¹¹⁵ Universidad de Santiago de Compostela, Jesús A. Mogrovejo. *Factores determinantes de la inversión extranjera directa en algunos países de Latinoamérica*, España, 2005, disponibilidad y acceso: <http://www.usc.es/economet/reviews/eedi524.pdf>, fecha de consulta: 26/03/2017, pág. 64.

¹¹⁶ *ibíd.*, pág. 75.

¹¹⁷ *ibíd.*, pág. 82.

3.3. Discusión de resultados.

Las observaciones y solicitudes directas de la CEACR son comentarios enfocados a promover el adecuado cumplimiento de un Convenio por parte de un Estado Miembro de la OIT; personifica el papel de un ente fiscalizador que verifica la adaptación de diferentes elementos del Estado, tales como la normativa y las instituciones, para que el acatamiento de lo establecido en los instrumentos internacionales ratificados por el país posea el mayor porcentaje posible de satisfacción.

Al analizar los comentarios de los años 2009, 2011 y 2013 de la CEACR en cuanto al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo a Guatemala, se denotó lo reincidente que resulta el Estado en el incumplimiento de varias estipulaciones que se le han mencionado, lo que genera que las observaciones y solicitudes directas emanadas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se tornen repetitivas.

La reiteración de los informes puede asociarse a que la Inspección General de Trabajo figura como el ente encargado de verificar el cumplimiento de los derechos laborales, pero como previamente se indicó y se coincidió con los expertos entrevistados, la misma sufre de diferentes deficiencias para desempeñar correctamente su función fiscalizadora, lo que provoca una desconexión entre la situación real y lo conocido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El contexto mencionado puede encontrarse reflejado en las memorias enviadas por el Gobierno de la República de Guatemala a la Comisión y denotando poco alcance en la erradicación de las prácticas discriminatorias al enfocarse únicamente a determinados grupos vulnerables, tales como las mujeres y las personas que sufren de tratos diferenciales por motivo de su etnia.

A pesar de lo anterior, los comentarios pueden tenderse a debilitar por su característica de ser reiterativos y generar hasta cierto punto poca convicción de lo que sucede actualmente en Guatemala, al no otorgar diferentes y nuevos medios de solución a las problemáticas planteadas y adecuarlas a la capacidad vigente del

país, con lo cual colaborarían en brindar diferentes mecanismos para hacer frente al incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Convenio 111 de la OIT.

La solicitud directa de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del año 2013 a Guatemala respecto al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo establece que “(...) el acceso a la educación y a la formación profesional es esencial para determinar las posibilidades reales de acceso a un gran número de empleos y ocupaciones remunerados (...)”¹¹⁸, brindando gran importancia al crecimiento educacional de las personas para aumentar su alcance a mejores empleos por lo que posteriormente le solicita al Gobierno que “(...) envíe información concreta sobre las medidas adoptadas para promover el acceso a la educación y la formación de la población con miras a ampliar la diversidad de las ocupaciones entre las que pueden elegir y su impacto concreto desglosado por sexo y edad.”¹¹⁹

Lo anterior es un claro ejemplo de cómo la Comisión, a pesar de ser un órgano parte de una organización internacional que abarca lo referente al Derecho del Trabajo, necesita que el órgano nacional competente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se auxilie de los demás Ministerios de la República para lograr los objetivos fijados por los diferentes convenios de la OIT y en este caso erradicar lo mejor posible las prácticas discriminatorias.

En base a lo expuesto, Guatemala necesita una colaboración activa y directa entre sus diferentes instituciones para dar cumplimiento a las solicitudes que la Comisión realiza al país. Es necesaria la armonización entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo Social para formar una línea de atención ante la creciente discriminación en el ámbito laboral que se encuentra en el país.

¹¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 101ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400, fecha de consulta: 26/03/2017.

¹¹⁹ *loc. cit.*

Creando a través del Ministerio de Educación programas que promuevan y desarrollen la preparación y capacitación de las personas, sin distinción de su edad y así brindar de herramientas a futuro a los niños, niñas, jóvenes y adultos para un mejor acceso a un empleo digno.

De acuerdo al artículo 31 bis de la Ley del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Desarrollo Social "(...) como ente rector, le corresponde diseñar, regular y ejecutar las políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de bienestar de los individuos o grupos sociales en situación de pobreza y pobreza extrema, de manera que se les dote de capacidades y oportunidades para mejorar sus condiciones de vida, asegurando el respeto de sus derechos humanos y constitucionales." Es a través de éste que pueden generarse campañas de sensibilización en el tema de discriminación a los trabajadores, empleadores, autoridades públicas y población en general y así contribuir a disminuir la ignorancia respecto a qué prácticas son discriminatorias, así como implementar programas de capacitación en diferentes áreas para incrementar sus habilidades y que éstas puedan ser utilizadas en el desempeño de un trabajo.

A manera de conclusión, las observaciones y solicitudes directas formuladas por la CEACR al Estado de Guatemala respecto al Convenio 111 de la OIT en los años 2009, 2011 y 2013, destacan entre otros los tratos discriminatorios sufridos por las mujeres, ya sea por despidos por motivo de su embarazo o en su periodo de lactancia, así como sufrir por la brecha salarial existente en comparación con el trabajo realizado por los hombres; también se menciona reiteradas veces la discriminación sufrida por diferentes grupos étnicos limitando sus posibilidades de acceder a la educación y con ello restringir su capacidad a optar a un empleo digno.

La implementación de medidas necesarias por parte del Estado de Guatemala para cumplir con lo solicitado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha sido deficiente, toda vez que las políticas públicas implementadas difícilmente tienen continuidad en las diferentes administraciones de gobierno, complicando el correcto acatamiento de lo manifestado por la misma.

CONCLUSIONES

1. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se manifiesta a través de sus observaciones y de sus solicitudes directas; las primeras abarcan las cuestiones fundamentales para la aplicación de un convenio, y las segundas se encargan de recabar la información necesaria respecto al cumplimiento de un convenio.
2. Las observaciones y solicitudes directas de la CEACR respecto al Convenio 111 de la OIT a Guatemala, evidencian que las discriminaciones más denunciadas, o al menos más comentadas por la Comisión, son la discriminación por motivo de género y la discriminación por motivo de etnia.
3. Los informes de la CEACR respecto al Convenio 111 de la OIT, en un período de tiempo del año 2009 al 2013 tienden a ser repetitivos en cuanto a los incumplimientos, cuestión que puede vincularse a la limitada información compartida en las memorias de Gobierno del Estado de Guatemala.
4. A pesar de regular el rechazo a la práctica de la discriminación en cuerpos normativos nacionales e internacionales, a través de los comentarios de la CEACR se deja en manifiesto el incumplimiento constante de Guatemala en cuanto a erradicar los tratos denigratorios y de brindar a la población mecanismos útiles para cooperar en la supresión de aludida práctica.
5. Guatemala ha mostrado voluntad en cuanto a mejorar diferentes ámbitos de desarrollo de la persona, tal como el ámbito laboral, sin embargo no se ha logrado una política estable y congruente con la necesidad nacional.
6. Para el acatamiento de los diferentes informes de la CEACR se necesita, además de una respuesta por parte del Estado, la participación activa de la sociedad mediante su sensibilización y cesar en ser sujeto activo en la promoción de tratos denigratorios.

REFERENCIAS

1. Bibliográficas:

- 1.1. Acevedo Paniagua, Zulema. *Voces de Costa Rica*, Costa Rica, Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2005.
- 1.2. Arila, Rubén. *Homosexualidad y psicología*, Colombia, Editorial El Manual Moderno, 2008, segunda edición.
- 1.3. Cardemil, Patricia. *Tolerancia y no discriminación*, Chile, Fundación Ideas, 2002.
- 1.4. Carlos Toselli y otros, *Violencia en las relaciones laborales*, Argentina, Editorial Alveroni, 2007.
- 1.5. Centro de Estudios de Guatemala. *Guatemala: entre el dolor y la esperanza*, Guatemala, Editorial Guada, 1995.
- 1.6. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. *Un acercamiento a la discriminación: de la teoría a la realidad en el Estado de México*, México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2008.
- 1.7. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012.
- 1.8. Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo de los Pueblos Indígenas de Guatemala (CODISRA). *Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU): Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT)*, Guatemala, Editorial Rukemik Na' ojl, 2008.
- 1.9. Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Informe III (Parte 4B): Trabajadores con responsabilidades familiares*, Suiza, 1993.
- 1.10. Defensoría de la Mujer, *Diagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los compromisos hacia las mujeres mayas, garífunas y xinkas, por parte de las entidades del Estado de Guatemala integradas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y*

el Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023, Guatemala, Defensoría de la Mujer, 2013.

- 1.11. F. Taylor, Rachael y Simon Pickvance. *Recursos institucionales, estructurales y jurídicos*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1995.
- 1.12. Íñiguez Recatalá, Lidia y otros. *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*, Chile, Universitat Jaume, 2010.
- 1.13. Kurczyn Villalobos, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001, segunda edición.
- 1.14. Martínez Vivot, Julio. *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*, Argentina, Editorial Ciudad Argentina, 2000.
- 1.15. Mayén, Guisela, *Luces y Sombras en la lucha contra la discriminación racial, étnica y de género en Guatemala*, Guatemala, Editorial Superiores, 2010.
- 1.16. Melo Moreno, Vladimir y otros. *Nuevas Identidades*, Colombia, Editorial Norma, 2005.
- 1.17. Nicolson, Paula. *Poder género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa?*, España, Editorial Narcea, 1997.
- 1.18. Nogueira Gustavino, Magdalena. *El Principio de Igualdad y no Discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente*, España, Universidad Autónoma de Madrid, 2012.
- 1.19. Ordoñez, Leyre. *Discriminación laboral por razón de género*, España, Editorial UPV, 2008.
- 1.20. Romero Ruvalcaba, José Tomás. *Discriminación y adultos mayores: un problema mayor*, México, Editorial Red El Cotidiano, 2006.
- 1.21. Sánchez López, María Belén. *Política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*, España, Editorial Thompson Aranzadi, 2003.
- 1.22. Universidad Católica Andrés Bello, *Las Fronteras del Derecho del Trabajo: análisis crítico a la Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia en el año 2000*, Venezuela, Editorial Universidad Católica Andrés Bello, 2000.

1.23. Valiente, Hugo. *Derecho antidiscriminatorio paraguayo*, Paraguay, Editorial Proyecto de Movilización de Apoyos Sociales y Políticos del UNFPA, 2006.

2. Normativas:

2.1. Asamblea Nacional Constituyente de 1985, *Constitución Política de la República y sus reformas*.

2.2. Decreto número 330 del Congreso de la República, *Código de Trabajo de 1947 y sus reformas*.

2.3. Decreto número 17-73 del Congreso de la República, *Código Penal de 1973 y sus reformas*.

2.4. Decreto número 135-96 del Congreso de la República, *Ley de Atención a las Personas con Discapacidad*.

2.5. Decreto número 114-97 del Congreso de la República, *Ley del Organismo Ejecutivo de 1997 y sus reformas*.

2.6. Ministerio de Finanzas Públicas. *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector público de Guatemala*, Acuerdo Ministerial número 36-2006, publicado en el Diario de Centroamérica el 23 de agosto de 2006.

2.7. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 100*, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1962.

2.8. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 111*, ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.

2.9. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 156*, ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994.

2.10. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 169*, ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996.

3. Electrónicas:

3.1. American Psychological Association, American Psychological Association. *Orientación sexual e identidad de género*, Estados Unidos,

- 2008, disponibilidad y acceso: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>.
- 3.2. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Secretaría Presidencial de la Mujer, *Informe Guatemala: cumplimiento al consenso de Brasilia*, Guatemala, 2011, disponibilidad y acceso: http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/44991/informe_sepren_guatemala_para_md_m_46.pdf.
 - 3.3. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. *Discriminación por raza/color*, España, 2010, disponibilidad y acceso: http://www1.eeoc.gov/spa/nish/laws/types/race_color.cfm?renderforprint=1.
 - 3.4. CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Discriminación e igualdad*, México, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142.
 - 3.5. CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación Personas con Discapacidad*, México, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=133&id_opcion=46&op=46.
 - 3.6. CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación Etnias*, México, 2015, disponibilidad y acceso en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=109&id_opcion=42&op=42.
 - 3.7. CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Discriminación de la orientación sexual*, México, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id_opcion=48&op=48.
 - 3.8. Congreso de la República de Guatemala, Congreso de la República de Guatemala. *Acuerdos de Ley*, Guatemala, 2010, disponibilidad y acceso: http://old.congreso.gob.gt/Legislacion/Ver_acuerdo.asp?id=1786_2.

- 3.9. Congreso de la República de Guatemala, Dirección Legislativa – Control de Iniciativas -. *Iniciativa de ley presentada por el representante Raúl Romero Segura*, Guatemala, 2017, disponibilidad y acceso: <http://old.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro5232.pdf>.
- 3.10. Congreso de la República de Guatemala, Dirección Legislativa – Control de Iniciativas -. *Iniciativa de ley presentada por el representante Raúl Romero Segura*, Guatemala, 2017, disponibilidad y acceso: <http://old.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro5232.pdf>.
- 3.11. European Union Agency for Fundamental Rights, Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*, Bélgica, 2009, disponibilidad y acceso: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf.
- 3.12. Hivos, Fundación Myrna Mack, *Discriminación por orientación sexual e identidad de género*, Guatemala, 2012, disponibilidad y acceso: <http://hivos.org.gt/wp-content/uploads/2015/03/informe-CIDH.pdf>.
- 3.13. INADI, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, *¿Qué es la discriminación?*, Argentina, 2012, disponibilidad y acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion-2/>
- 3.14. INADI, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, *Discriminación en el ámbito laboral*, Argentina, 2014, disponibilidad y acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-al-trabajo/discriminacion-en-el-ambito-laboral/>.
- 3.15. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. *Discriminación en el ámbito laboral*, Argentina, 2013, disponibilidad y

acceso: <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-altrabajo/discriminacion-en-el-ambito-laboral/>.

- 3.16. Ministerio de Desarrollo Social –MIDES-, Ministerio de Desarrollo Social. *Plan Estratégico Institucional 2012-2018*, Guatemala, 2012, disponibilidad y acceso: <http://mides.gob.gt/images/uip/ipublica/decreto-13-2013/c/planestrategicoinstitucional20122018.pdf>.
- 3.17. Organización de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas. *Discriminación contra las personas con discapacidad*, París, 2009, disponibilidad y acceso: http://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_disabilities.shtml.
- 3.18. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Solicitud directa (CEACR) Adopción: 2009, publicación 99ª, reunión CIT (2010)*, Suiza, 2015, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMME NT_ID:2309066.
- 3.19. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2009, publicación: 99ª reunión CIT (2010)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO RMLEXPUB:13101:0::NO::P 13101 COMMENT ID:3139400>.
- 3.20. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Observación (CEACR) – Adopción: 2009, publicación: 99ª reunión CIT (2010)*, Suiza, 2016, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMME NT_ID:3139400.
- 3.21. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P 13101 COMMENT ID:3139400>.

- 3.22. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:13101:0::NO::P_13101_COMMENT_ID:3139400.
- 3.23. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *“Observación (CEACR) – Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012)”*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:13101:0::NO::P_13101_COMMENT_ID:3139400.
- 3.24. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 101ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400.
- 3.25. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Observación (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 103ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:13101:0::NO::P_13101_COMMENT_ID:3139400.
- 3.26. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2013, publicación: 101ª reunión CIT (2014)*, Suiza, 2016, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3139400.
- 3.27. Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 106ª reunión. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución)*, Suiza, 2017, disponibilidad y acceso: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf).

- 3.28. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones de Guatemala*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667.
- 3.29. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Suiza, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.
- 3.30. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.
- 3.31. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO.
- 3.32. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165.
- 3.33. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, (num. 169)*”, Ginebra, 2012, disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100INSTRUMENTID:312314:NO>.
- 3.34. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, 2013, disponibilidad y acceso: <http://www.ilo>

[.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205508/lang-es/index.htm](http://www.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205508/lang-es/index.htm).

- 3.35. Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, Secretaría Presidencial de la Mujer, *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023*, Guatemala, 2009, disponibilidad y acceso: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf.
- 3.36. SEGEPLAN, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres*, Guatemala, 2008, disponibilidad y acceso: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf.
- 3.37. UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Discriminación*, Estados Unidos, 2012, disponibilidad y acceso: http://www.unicef.org/guatemala/spanish/panorama_18463.htm.
- 3.38. Universidad de Santiago de Compostela, Jesús A. Mogrovejo. *Factores determinantes de la inversión extranjera directa en algunos países de Latinoamérica*, España, 2005, disponibilidad y acceso: <http://www.usc.es/economet/reviews/eedi524.pdf>.

4. Otras:

- 4.1. Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Informe III (Parte 4B): Trabajadores con responsabilidades familiares*, Suiza, 1993.
- 4.2. Corte de Constitucionalidad, sentencia de fecha 23/07/2013, expediente número 4824-2011.
- 4.3. Corte de Constitucionalidad, sentencia de fecha 18/08/2016, expediente número 1010-2016.

- 4.4. Defensoría de la Mujer, *Diagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los compromisos hacia las mujeres mayas, garífunas y xinkas, por parte de las entidades del Estado de Guatemala integradas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023*, Guatemala, Defensoría de la Mujer, 2013.

ANEXO

Modelo de entrevista utilizado:



Entrevista

Distinguido profesional, debido a que actualmente se está realizando el trabajo de grado para finalizar la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, se solicita de su colaboración para que resuelva las siguientes preguntas sobre materia de su experiencia. El apoyo que se requiere es de carácter académico y si usted lo considera pertinente, se conservará su anonimato.

Nombres y apellidos: _____

Profesión u oficio: _____

Lugar de trabajo: _____

Fecha: _____

1. En su opinión, ¿Qué ha hecho Guatemala para cumplir con los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfocados en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo?

2. Considera usted, que la Inspección General de Trabajo ¿Cumple su función como ente fiscalizador de las prácticas discriminatorias en Guatemala? ¿Por qué?

3. ¿Cuál ha sido la incidencia de los informes realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfocados en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar las prácticas discriminatorias en Guatemala?
