

Desigualdad laboral: una perspectiva desde la población indígena en Guatemala.

Labor inequality: A perspective from the indigenous population in Guatemala

Gladys Eugenia Escobedo Donis

Estudiante de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, USAC.

Este trabajo fue financiado con recursos de la autora. La autora no tiene ningún conflicto de interés al haber hecho este trabajo. correo electrónico: 201809142@a.psicousac.edu.gt

Resumen: la discriminación laboral hacia la población indígena en Guatemala constituye una preocupación persistente y significativa dentro del ámbito laboral del país. Este fenómeno se manifiesta a lo largo de diversas etapas del empleo, afectando en múltiples niveles y sectores. Las raíces históricas, las estructuras sociales y económicas han desempeñado un papel crucial en la perpetuación de la exclusión y la desigualdad, limitando el acceso a oportunidades laborales justas y equitativas. Este estudio se enfoca en analizar cómo operan los mecanismos de discriminación y afectan las experiencias laborales de la población indígena. Utilizando un enfoque cualitativo, la investigación pretende comprender las vivencias de estos grupos en lo laboral, identificando causas, situaciones y motivos que restringen su acceso a oportunidades laborales equitativas. Los hallazgos revelan que la discriminación laboral se presenta de manera sistemática en aspectos que van desde la contratación hasta las condiciones laborales y los salarios desiguales. Las personas indígenas enfrentan barreras significativas en el acceso a empleos formales y bien remunerados, experimentan una mayor inseguridad laboral y tienen acceso limitado a beneficios y protección social. El estudio subraya la necesidad de implementar políticas y medidas que no solo prohíban la discriminación laboral, sino que también fomenten activamente la igualdad de oportunidades y el pleno reconocimiento de los derechos laborales de todas las personas, sin distinción de origen étnico. Las políticas deben centrarse en la eliminación de prejuicios y estereotipos y en la promoción de prácticas laborales que garanticen igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores.

Palabras clave: Exclusión, discriminación étnica, perspectiva laboral, población indígena.

Abstract: labor discrimination against the indigenous population in Guatemala constitutes a persistent and significant concern within the country's labor sector. This phenomenon manifests throughout various stages of employment, affecting multiple levels and sectors. Historical roots, social, and economic structures have played a crucial role in perpetuating exclusion and inequality, limiting access to fair and equitable employment opportunities. This study focuses on analyzing how discrimination mechanisms operate and affect the labor



Gladys Eugenia Escobedo Donis

Recibido: 17 de junio de 2024

Aceptado: 13 de septiembre de 2024

Publicado: 30 de septiembre de 2024

experiences of the indigenous population. Using a qualitative approach, the research aims to understand the experiences of these groups in the labor sphere, identifying causes, situations, and factors that restrict their access to equitable job opportunities. The findings reveal that labor discrimination systematically occurs in aspects ranging from hiring to working conditions and unequal wages. Indigenous people face significant barriers to accessing formal, well-paid jobs, experience greater job insecurity, and have limited access to benefits and social protection. The study highlights the need to implement policies and measures that not only prohibit labor discrimination but also actively promote equal opportunities and the full recognition of labor rights for all individuals, regardless of ethnic origin. Policies should focus on eliminating biases and stereotypes and promoting labor practices that ensure equal treatment and opportunities for all workers.

Keywords: exclusion, ethnic discrimination, employment perspective, indigenous population.

Introducción

La discriminación laboral hacia la población indígena en Guatemala es un fenómeno persistente y profundamente arraigado que afecta gravemente el acceso a oportunidades laborales justas y equitativas. A nivel nacional, se estima que aproximadamente el 42% de la población indígena vive en condiciones de pobreza extrema, en comparación con el 18% de la población no indígena (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2022). Esta disparidad refleja no solo una marginación económica, sino también una exclusión sistemática en el ámbito laboral que tiene raíces históricas y estructurales profundas.

La importancia de estudiar este tema radica en la necesidad de comprender las múltiples formas en que la discriminación laboral impacta a los grupos indígenas. El análisis de estas experiencias es crucial para diseñar e implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y protejan los derechos laborales de todas las personas, independientemente de su origen étnico. La discriminación laboral se manifiesta de diversas maneras, desde la contratación hasta las condiciones laborales y los salarios, afectando negativamente el bienestar y desarrollo de la población indígena.

El fenómeno de la discriminación laboral hacia la población indígena en Guatemala se observa en varios niveles. Los estudios muestran que los indígenas enfrentan barreras significativas para acceder a empleos formales y bien remunerados, y que experimentan mayores tasas de inseguridad laboral y condiciones de trabajo adversas (Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo [COPRED], 2021). Esta realidad está enraizada en un orden patriarcal-colonial que perpetúa formas específicas de relaciones de poder entre mujeres y hombres indígenas (Cumes, 2009). Además,

Las prácticas discriminatorias en el entorno laboral no solo reflejan prejuicios raciales, sino también una falta de reconocimiento y valoración de las habilidades y competencias de las trabajadoras indígenas (Cumes, 2009, p. 7).

La situación puede ser peor cuando se entrecruzan diversas variables.

Las mujeres indígenas enfrentan una doble discriminación en el mercado laboral: por su género y por su etnia. Esta intersección de discriminaciones se traduce en salarios más bajos, peores condiciones de trabajo y una mayor vulnerabilidad a la explotación y el abuso. (OIT 2003, p. 18).

La discriminación laboral se refiere a cualquier forma de desigualdad que ocurre en el ámbito del trabajo, incluyendo barreras en la contratación, ascensos, salarios y condiciones laborales (Reich, 2018). En el contexto guatemalteco, estas formas de discriminación no solo afectan el acceso a oportunidades laborales, sino que también perpetúan la marginación económica y social de las comunidades indígenas. No es solo el hecho puntual, sino una situación que sistemáticamente discrimina a grupos particulares.

La discriminación estructural es aquella que se encuentra profundamente enraizada en las instituciones y prácticas sociales. Se manifiesta no solo en la discriminación directa, sino también en la exclusión sutil e indirecta, como la segmentación del mercado laboral o la falta de representación de ciertos grupos en puestos de poder y toma de decisiones. (OIT 2003, p. 8).

Para contextualizar la situación, es relevante mencionar estudios previos que han abordado la discriminación laboral en Guatemala y otros países de América Latina. El estudio de López (2016) proporciona una visión sobre las prácticas discriminatorias que enfrentan los trabajadores indígenas en Guatemala tanto en el sector privado como en el público. Este trabajo destaca cómo la discriminación no solo se manifiesta en la contratación, donde los empleadores a menudo prefieren a candidatos no indígenas, sino también en las condiciones laborales. López documenta que los trabajadores indígenas frecuentemente reciben salarios más bajos, tienen menos oportunidades de promoción y son objeto de trato desigual por parte de supervisores y colegas. Además, este estudio muestra cómo la discriminación está arraigada en estereotipos negativos y prejuicios culturales, lo que contribuye a una falta de oportunidades y a una perpetuación de la desigualdad socioeconómica.

Vargas (2020), por su parte, examina las barreras estructurales que enfrentan los grupos indígenas para acceder al empleo formal en América Latina, con un enfoque particular en Guatemala. Argumenta que la discriminación laboral es parte de un problema más amplio de exclusión social que afecta a los pueblos indígenas. Identifica factores como la falta de acceso a educación de calidad, la ausencia de redes sociales que puedan facilitar oportunidades de empleo y las políticas laborales que no consideran las necesidades y características específicas de las comunidades indígenas. Los resultados del estudio de Vargas indican que las políticas laborales y educativas en Guatemala necesitan ser revisadas para ser más inclusivas y proporcionar un apoyo específico a las comunidades indígenas, garantizando así una mejor integración en el mercado laboral formal.

Metodología

Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo, que se centra en explorar y comprender fenómenos complejos desde una perspectiva subjetiva y contextualizada (Castañeda Mota, 2022). El enfoque cualitativo se distingue por su capacidad para proporcionar una comprensión profunda de las experiencias y percepciones de los participantes, en lugar de medir variables objetivas o cuantitativas. El alcance descriptivo de este estudio se refiere a la intención de ofrecer una representación detallada y rica en matices de las experiencias de los participantes. Esto implica que la investigación no solo busca identificar los patrones y temas recurrentes en los testimonios, sino también explorar en profundidad la naturaleza de las barreras y desafíos que enfrentan los individuos debido a su pertenencia a grupos étnicos minoritarios. Este alcance permite una comprensión más holística de la discriminación laboral y sus impactos (Castañeda Mota, 2022).

La muestra se compone de ocho participantes seleccionados mediante muestreo intencional, lo que permite identificar y seleccionar individuos que cumplen con criterios específicos relevantes para la investigación (Castañeda Mota, 2022). Los criterios de inclusión para los participantes fueron: ser mayores de edad, pertenecer a un grupo indígena en el contexto laboral, tener experiencia laboral (ya sea en empleos formales o informales), para garantizar la representatividad y diversidad de experiencias. Los participantes tienen distintos antecedentes en términos de género, edad y nivel académico y con experiencia en diferentes ámbitos laborales. Sus experiencias son tanto dentro como fuera de la capital.

Técnica e instrumento

La recolección de datos se realizó mediante entrevistas, permitiendo a los participantes contar sus historias de manera libre y detallada. Se hicieron tanto presenciales como virtuales, utilizando herramientas como Google Meet y adaptándose a las preferencias y disponibilidad de los participantes.

La guía de preguntas para las entrevistas fue elaborada para explorar las experiencias de los participantes en relación con la discriminación laboral. Esta guía incluía preguntas abiertas que permitían a los participantes narrar sus vivencias, describir situaciones específicas de discriminación y expresar sus percepciones sobre el impacto de estas experiencias en su vida laboral.

Se utilizó el análisis de contenido para identificar y categorizar temas recurrentes y patrones significativos en las relaciones de los participantes, lo que permitió una comprensión detallada de cómo se manifiestan y afectan las diversas formas de discriminación.

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de llevar a cabo las entrevistas. Este proceso incluyó una explicación detallada sobre el propósito del estudio, la confidencialidad de los datos y el uso de la información proporcionada. Las

entrevistas fueron voluntarias y anónimas, se tomó especial cuidado para evitar causar incomodidad o daño a los participantes, preservando su dignidad y privacidad durante todo el proceso.

Resultados

La siguiente tabla presenta las características más importantes de la muestra de personas entrevistadas.

Tabla 1

Información sociodemográfica de los participantes

Participante	Sexo	Etnia	Edad	Escolaridad	Profesión	Trabajo formal/informal
I.C.T1	F	Maya K'iche'	60	S/E	Empleada doméstica	Informal
M.S.T2	M	Maya Kaqchike	67	S/E	Guardián	Informal
M.A.T3	F	Maya K'iche'	63	S/E	Cocinera	Informal
J.B.T4	F	Maya Mam	45	Diversificado	Secretaria bilingüe	Formal
C.P.T5	M	Maya Mam	41	Universitario	Ing. Industrial	Formal
F.P.T6	F	Maya Mam	43	Universitario	Abogada	Formal
J.I.I.T7	M	Maya Q'eqchi'	38	Universitario	Arquitecto	Formal
D.I.T8	F	Maya K'iche'	44	Universitaria	Odontóloga	Formal

En la Tabla 1 se puede observar que tres de los participantes han desempeñado trabajos informales, como empleadas domésticas o vigilantes. En contraste, los demás participantes han trabajado en el sector formal, en instituciones privadas. Entre estos últimos, se observa que han completado estudios en niveles diversos, incluyendo el nivel universitario.

Tabla 2

Información de eventos discriminatorios durante su experiencia laboral de los participantes

Participante	Eventos de discriminación	Impacto emocional/ psicológico	Violencia física	Variaciones salariales	Tiempo que laboró
I.C.T1	Insultos, abusos físicos y psicológicos, denigración.	No confía en las personas, hasta mucho tiempo después de conocerlas.	Si	No. (En referencia a la época considera que tenía un salario justo)	2 años y medio aproximadamente
M.S.T2	Insultos, abusos físicos y psicológicos, denigración.	Desconfía de las personas ladinas, además de ser tímido	Si	No recibe una remuneración digna, pero al final no se le pagaron los últimos tres meses	1 año y 3 meses aproximadamente
M.A.T3	Insultos, abusos físicos y psicológicos, denigración.	Sensación de que el racismo es algo que no va a cambiar	Si	No. (En referencia a la época se considera que tenía un salario justo)	2 años y 4 meses
J.B.T4	Apodos, Palabras despectivas que afectan las relaciones de trabajo	Las personas ladinas siempre se dejan guiar más por las apariencias y son racistas	No	Si. (Recibía menos de lo que puestos similares tenían establecido)	1 años y 3 meses
C.P.T5	Palabras despectivas que afectan las relaciones de trabajo	Desconfianza a hacia las personas	No	Si. (Recibía menos de lo que puestos similares	2 años y 5 meses

F.P.T6	Palabras despectivas que afectan las relaciones de trabajo	Hay personas con las que uno debe darse su lugar y no dejar que sus creencias nos definan	No	Si. (Recibía menos de lo que otros abogados o le regateaban)	Prestación de un servicio con honorarios
J.I.I.T7	Palabras despectivas que afectan las relaciones de trabajo	No todas las personas piensan igual	No	No brindó sus servicios con honorarios	No brindó sus servicios con honorarios
D.I.T8	Palabras despectivas que afectan las relaciones de trabajo	Tristeza, enojo y decepción ante situaciones que pueden ser similares	No	No. (En referencia a época se considera que tenía un salario justo)	3 años

Como se puede observar, existen diversos eventos de discriminación que las personas han sufrido y que tienen impactos emocionales y psicológicos, en algunas ocasiones se sufrió de violencia física y las condiciones laborales (en relación al salario) pueden ser injustas en relación a la experiencia de las personas. Un claro ejemplo de esta situación es la discriminación y el abuso físico que una participante sufrió en su lugar de trabajo. En este caso se reflejan las prácticas profundamente arraigadas de racismo y violencia contra las trabajadoras indígenas. La empleadora utilizaba términos despectivos como "India" para referirse a ella, deshumanizando y reafirmando una estructura de poder y subordinación. Este trato no solo denota desprecio por la etnia de la trabajadora, sino también una clara violación de sus derechos humanos. La agresión física, que dejó una cicatriz permanente, es un testimonio de la violencia extrema que enfrentó y de la falta de protección laboral para las trabajadoras domésticas.

Me trataba con malas palabras, 'India por aquí, India por allá' sufrí de abuso verbal y abuso físico. Venimos a la capital y alquilaron una casa por ahí por zona 11, por el CUM.

Estando en esa casa de acá de Guatemala, a mis 16 años ella agarró un vaso y me lo quebró en la cabeza, aún tengo la cicatriz acá en mi cabeza. (I.C. T1)

La amenaza constante de acusaciones falsas y encarcelamiento si intentaba dejar el trabajo resalta un uso de tácticas coercitivas para mantenerla en una situación de servidumbre. Esta situación muestra cómo la pobreza y la falta de opciones pueden ser explotadas para perpetuar el abuso y la explotación laboral. La constante vigilancia y control de los empleadores sobre la participante subrayan la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas y la necesidad de sistemas de protección más robustos.

Yo ya no quería estar ahí, y como yo trabajaba mensualmente en esa casa. Me pagaban Q20 al mes y en aquel entonces eso me alcanzaba, le estoy hablando que eso fue en el año 79, por ahí. No podía irme, me tenían bien amenazada y la señora me decía 'si te vas, voy a inventar que te robaste mil quetzales y te meto presa'. (I.C. T1)

Este fragmento muestra claramente el abuso físico que sufrió la participante en su lugar de trabajo. El maltrato por errores menores en su labor diaria refleja la falta de respeto y humanidad con la que muchas trabajadoras domésticas indígenas son tratadas.

Una vez el caldo de res se me pasó de sal y llegó a la cocina y me jaloneó del pelo y en aquel entonces, yo tenía una trenza bien larga y mi pelo bien negro. Entró a la cocina y me tiró el plato de caldo en la cara y todas las verduras me cayeron encima y el trozo de carne voló por un lado y me gritó." (M.A. T3)

El testimonio de otro participante, evidencia la explotación laboral infantil y el abuso físico y psicológico que sufrió, marcando su vida laboral y social. La discriminación y el maltrato por parte de los patrones resaltan la dura realidad que enfrentan muchos jóvenes indígenas.

Ese fue mi primer trabajo, yo tenía 14 años... Nunca me imaginé el problema que se me iba a armar por una naranja... uno de los patrones me estaba viendo desde la cabaña, al ver que tenía una de las naranjas en las manos me tiro a los perros para que me mordieran sin importarle que tenía hambre y era menor (M.S. T2)

Se puede advertir que la discriminación y la violencia es mayor en los testimonios de las personas con menor nivel de educación y que sucedieron hace ya algún tiempo. Por otra parte, hay testimonios que evidencian la discriminación sutil y el prejuicio que enfrentan las personas indígenas en el ámbito laboral. El juicio basado en su nombre y apellido refleja los estigmas y estereotipos persistentes: "Revisaron mi curriculum y cuando una de ellas leyó mi nombre en voz alta y mencionó mi apellido se voltearon a ver entre ellas." (J.B. T4).

La participante describe sentirse objeto de miradas y comentarios, así como de recibir un trato diferenciado, lo cual contribuye a un entorno laboral hostil y discriminatorio. Este tipo

de discriminación perpetúa la exclusión y limita las oportunidades de los trabajadores indígenas, afectando su acceso a empleos de calidad y su bienestar general. "Dentro de la empresa siempre tuve miradas, escuché comentarios y obtuve tratos distintos." (J.B. T4).

El testimonio de un trabajador indígena ilustra cómo estas formas de discriminación, aunque sutiles, pueden crear un clima laboral opresivo que afecta tanto su productividad como su salud mental, subrayando las barreras adicionales que deben superar para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Describe la discriminación y las burlas que enfrentó durante su adolescencia, donde compañeros de clase usaban comentarios despectivos relacionados con estereotipos indígenas. Este tipo de trato refleja la marginalización y el racismo internalizado en la sociedad, en los que sus logros académicos se veían opacados por su origen étnico.

Me decían '¿qué vendes M...?'; '¿Cuántas tortillas por quetzal?' y así. Algunos me lo decían en broma, y andaban risa y risa conmigo, pero yo sabía que eso me lo decían para ofender, para que yo me sintiera mal. (F.P. T6)

En otro caso, a pesar de su cualificación profesional, un participante enfrenta discriminación en el lugar de trabajo. La negativa a permitirle representar a la empresa debido a su apariencia evidencia la prevalencia de estereotipos y prejuicios raciales.

Me dijeron que no consideraban que yo pudiera ser la imagen ideal para eso... Nombre C..., te tocaría liderar y pararte en la planta a liderar a tu gente y ni siquiera te van a ver si no sos tan alto que digamos, ¿Cómo vas a hacer para que te obedezcan y te respeten? Ellos son como vos. (Testimonio 5).

El testimonio del participante ilustra claramente cómo los estereotipos y prejuicios raciales afectan el acceso a posiciones de liderazgo para los trabajadores indígenas, incluso cuando poseen las competencias necesarias. En este caso, se le negó un rol de liderazgo basado en su apariencia física, específicamente en su estatura y origen étnico. La justificación de que no sería "la imagen ideal" debido a su baja estatura y que no lograría imponerse ante su equipo porque "ellos son como vos" evidencia un claro sesgo basado en características físicas y raciales.

Es de destacar que esta situación hace que se genere cierta sensación de desaliento, como lo expresa el siguiente participante: "siempre vamos a ser tratados de indios, de inferiores, de pobres. Esto es una cuestión de crianza, el racismo siempre va a existir". (M.A. T3).

Tabla 3

Estrategias de Afrontamiento de la Discriminación

Participante	Estrategias de Afrontamiento	Efectividad Percibida
I.C.T1	Soportar abusos inicialmente, enfrentamiento directo con la empleadora, búsqueda de apoyo en la madre de la empleadora y, finalmente, huir de la situación.	Efectividad Tardía
M.S.T2	Resistencia pasiva, resignación, evitación de confrontaciones directas.	Efectividad tardía
M.A.T3	Resistencia activa, búsqueda de apoyo externo, finalización del empleo cuando la situación se volvió insostenible.	Efectividad inmediata
J.B.T4	Petición de ascensos, confrontación con Recursos Humanos sobre discriminación, resistencia interna ante la injusticia.	Efectividad tardía
C.P.T5	Persistencia, demostración de habilidades y capacidades, confrontación directa con los superiores, adaptación a cambios y presión.	Efectividad inmediata
F.P.T6	Mantenimiento de la identidad cultural, enfrentamiento verbal con el empleador, búsqueda de pago justo y afrontamiento frente a la discriminación en base a su cosmovisión.	Efectividad inmediata
J.I.I.T7	Mantenimiento de profesionalismo, integración con el equipo de trabajo, aceptación de la discriminación sin confrontación directa.	Efectividad tardía
D.I.T8	Adaptación de vestimenta, resistencia interna, no confrontación directa a comentarios discriminatorios.	Efectividad tardía

Aunque las personas entrevistadas enfrentaron situaciones de discriminación y violencia, también utilizaron diversas estrategias para afrontarla. En esta tabla se refleja la variedad de estrategias empleadas por los participantes ante los distintos actos de discriminación. Las estrategias de resistencia activa, incluye confrontaciones directas con empleadores o superiores, el establecimiento de límites claros y la búsqueda de apoyo externo. Las personas que emplean estas tácticas suelen intervenir activamente en la situación de discriminación, ya sea enfrentando verbalmente a los discriminadores o buscando la mediación de otros actores dentro o fuera del lugar de trabajo. En muchos casos, estas respuestas suelen producir una mejora rápida en la situación, ya que el conflicto es abordado de manera frontal, demostrando ser más efectivas a corto plazo.

Las estrategias de resistencia pasiva o la resignación mostraron efectividad más tardía o limitada, este tipo de afrontamiento se basa en la evitación del conflicto directo, la aceptación de la discriminación como algo inevitable o la adaptación a las circunstancias sin desafiar abiertamente a quienes perpetran los actos de discriminación. Estas personas suelen optar por continuar con sus labores sin confrontar directamente a sus superiores o compañeros de trabajo, ya sea por miedo a represalias o por la percepción de que no pueden cambiar la situación. Este tipo de estrategia tiende a ser menos efectiva a corto plazo, y en muchos casos, los cambios percibidos llegan más lentamente o incluso no se producen. Hay que señalar que el contexto de discriminación hace que estas estrategias sean utilizadas frecuentemente.

Otra estrategia clave es la resistencia a través de la afirmación de la propia identidad cultural. En lugar de intentar ajustarse a las expectativas del entorno laboral dominante, las personas que adoptan esta estrategia optan por mantener sus costumbres, vestimenta o lengua, utilizando estas características como una forma de resistencia simbólica frente a la discriminación. Además, estas personas a menudo buscan un trato justo y equitativo en términos de pago y condiciones laborales y su resiliencia les permite sobrellevar los desafíos sin renunciar a su identidad.

Discusión

La discriminación laboral hacia minorías étnicas y poblaciones indígenas es una práctica extendida en diversos países del mundo, lo que puede afectar no solo a las personas que lo reciben, sino también a sus familias (OIT, 2003). Esto puede ser más grave si se añaden otras variables, como ser menor de edad o mujer (Cumes, 2009).

Las entrevistas analizadas, confirman las observaciones de la OIT y Cumes, al ilustrar cómo la discriminación racial y el estigma étnico pueden llevar a formas extremas de abuso y violencia contra las mujeres indígenas en el entorno laboral, reforzando patrones de desigualdad y subordinación.

La discriminación racial sigue siendo un problema persistente, afectando no solo a migrantes y minorías étnicas, sino también a las poblaciones indígenas. Esta realidad se manifiesta en situaciones laborales donde la etnicidad es utilizada como un mecanismo de exclusión y abuso. Un claro ejemplo de esto es el testimonio de una trabajadora doméstica indígena que sufrió agresiones físicas y verbales por parte de su empleadora. El uso de términos despectivos como "India" no solo deshumanizaba a la trabajadora, sino que también consolidaba una estructura de poder basada en la subordinación étnica, reforzando las desigualdades y perpetuando la discriminación.

La discriminación en el entorno laboral no solo se manifiesta en la exclusión del acceso a oportunidades o en diferencias salariales, sino también en la explotación directa de la vulnerabilidad de los trabajadores, especialmente cuando pertenecen a los pueblos

indígenas. Las trabajadoras domésticas indígenas, por ejemplo, suelen enfrentarse a condiciones de trabajo extremadamente desiguales, siendo víctimas de abuso verbal, físico y tácticas coercitivas que buscan mantenerlas en un estado de servidumbre. En el testimonio de una trabajadora, se observa cómo la amenaza constante de falsas acusaciones y encarcelamiento fue utilizada como un medio para impedir su salida de un entorno laboral abusivo, reflejando la explotación que estas trabajadoras enfrentan debido a su vulnerabilidad económica y social.

La discriminación estructural no solo afecta a los adultos en el ámbito laboral, sino que también tiene un impacto significativo en los jóvenes indígenas, quienes a menudo se ven forzados a trabajar desde una edad temprana debido a la falta de recursos y oportunidades educativas. Un ejemplo de ello, es el referido por el participante M.S. T2, sobre el conflicto que surgió por una situación trivial, como el incidente con una naranja y la vigilancia constante por parte de los patrones, lo que demuestra cómo los jóvenes indígenas son sometidos a un control estricto y a una explotación laboral que infringe su dignidad y derechos básicos. Este control y abuso no solo buscan mantener a estos trabajadores en un estado de vulnerabilidad y subordinación, sino que también reflejan la discriminación estructural que impregna las relaciones laborales en contextos donde la etnicidad y la juventud se combinan para exacerbar la explotación y el abuso. Los testimonios ilustran cómo la discriminación estructural mencionada por Cumes y la OIT se materializa en la vida cotidiana de los trabajadores indígenas, quienes son sometidos a condiciones laborales abusivas desde edades tempranas, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social.

La discriminación en el lugar de trabajo puede ser insidiosa y sutil, manifestándose a través de prejuicios y estereotipos que afectan a los empleados de minorías étnicas, que puede tener efectos importantes en el bienestar emocional y el desempeño laboral de los trabajadores. Para las personas indígenas, estos entornos suelen estar marcados por comentarios despectivos, miradas de desaprobación y un trato diferencial que perpetúa su marginación dentro de la empresa.

Según la OIT (2003), este tipo de discriminación no solo se presenta mediante exclusiones directas, sino también a través de la creación de ambientes laborales hostiles, donde se despliegan comentarios despectivos y actitudes de marginación. Esta hostilidad crea un clima laboral adverso que impacta negativamente en el desempeño y bienestar emocional de los empleados afectados.

Uno de los testimonios referidos, resalta cómo los prejuicios étnicos se activaron cuando el nombre y apellido de la persona fueron mencionados durante un proceso de selección, sugiriendo que su origen étnico influyó en la percepción que los evaluadores tenían sobre su idoneidad para el puesto. Esta experiencia es consistente con lo señalado por la OIT, ya que evidencia cómo la discriminación se manifiesta no solo en la forma en que se eligen a los empleados, sino también en las interacciones cotidianas en el lugar de trabajo.

La creación de ambientes laborales hostiles es una forma de discriminación que afecta el bienestar y la productividad de los trabajadores indígenas. Estos ambientes se construyen a partir de un clima de acoso, burlas y comentarios despectivos, que no solo dañan la autoestima de los trabajadores, sino que también perpetúan su exclusión social. El testimonio de una mujer indígena que sufrió discriminación y burlas en su juventud refleja cómo este tipo de trato, basado en estereotipos raciales, puede marcar de manera negativa la experiencia educativa y laboral de las personas pertenecientes a minorías étnicas, limitando sus oportunidades de desarrollo y éxito profesional.

Esto concuerda con lo señalado por Cumes (2009), quien afirma que la exclusión de los trabajadores indígenas en diversas industrias se fundamenta en estereotipos y prejuicios, limitando su acceso a empleos justos y equitativos. Además, esta situación refleja la prevalencia de una jerarquía racial en las estructuras sociales y económicas, donde la apariencia física se convierte en una barrera para la movilidad laboral.

Las mujeres indígenas se encuentran en una posición especialmente vulnerable en el mercado laboral, ya que enfrentan la intersección de discriminaciones basadas tanto en su género como en su etnia. Esta doble discriminación no solo se refleja en salarios más bajos y peores condiciones de trabajo, sino también en un trato que deshumaniza y perpetúa la violencia en su contra. El testimonio de una participante, quien fue maltratada físicamente por un error menor en su labor diaria, es un claro ejemplo de cómo estas mujeres son sometidas a abusos que no solo violan sus derechos laborales, sino también su dignidad humana. Este tipo de trato refleja las profundas desigualdades que siguen existiendo en la estructura social y laboral, donde las mujeres indígenas son vistas y tratadas como inferiores.

Sin embargo, hay que considerar que también existen diversas estrategias de afrontamiento de parte de las personas trabajadoras. Aunque viven situaciones de injusticia, también reacciona y utilizan estrategias activas y pasivas para enfrentar su entorno. Este estudio apunta a la necesidad de abordar de manera más amplia y detallada este uso de estrategias de la población indígena.

Conclusión

La discriminación laboral hacia la población indígena en Guatemala es un fenómeno profundamente arraigado en la estructura social y económica del país, con manifestaciones que van desde el abuso verbal y físico hasta la exclusión sistemática de oportunidades laborales. A través del análisis de las entrevistas, se evidencia cómo esta discriminación no solo afecta la dignidad y los derechos humanos de los trabajadores indígenas, sino que también perpetúa un ciclo de pobreza y exclusión. Los impactos de esta discriminación son profundos y duraderos, afectando tanto la salud física como psicológica de los trabajadores, y limitando sus posibilidades de desarrollo y movilidad social.

La explotación laboral infantil, el uso de tácticas coercitivas para mantener en servidumbre a las trabajadoras domésticas indígenas, y la sutil pero persistente discriminación en procesos de selección laboral, son algunas de las prácticas que demuestran la magnitud y complejidad de este problema. La persistencia de estos patrones de exclusión y abuso enmarca la necesidad urgente de políticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y el reconocimiento pleno de los derechos laborales de la población indígena en Guatemala. Es importante destacar no solo la gravedad de la discriminación laboral hacia los indígenas, sino también la importancia de abordar sus causas históricas y estructurales para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Todas estas cuestiones, destacan la necesidad de una intervención urgente debido a la persistencia de prácticas discriminatorias, que reflejan una cultura laboral profundamente enraizada en prejuicios étnicos. Los impactos emocionales, como la desconfianza y la tristeza, indican un daño duradero que afecta tanto la vida personal como profesional de los individuos.

Referencias

Castañeda Mota, M. M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista digital en investigación en docencia universitaria*. 16(1), e1555. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>

Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (COPRED). (2021). *Informe sobre la discriminación en el ámbito laboral*.

Cumes, A. (2009). "Sufrimos vergüenza": mujeres k'iche' frente a la justicia comunitaria en Guatemala. *Desacatos*. 31, 99-114

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Estadísticas nacionales sobre pobreza*.

López, M. (2016). Discriminación laboral y acceso a empleo en Guatemala. *Revista de Estudios Laborales*, 12(3), 45-62.

Reich, M. (2018). *Teoría y práctica de la discriminación laboral*. Ediciones Laborales.

Vargas, J. (2020). Barreras estructurales en el empleo formal: Un estudio sobre la población indígena en América Latina. *Revista de Estudios Laborales Latinoamericanos*, 8(2), 77-95.

Derechos de Autor (c) 2024 Gladys Eugenia Escobedo Donis

Este texto está protegido por una licencia *Creative Commons 4.0*.

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

Resumen de licencia - Texto completo de la licencia