

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

**LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER  
HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL  
TRABAJO**

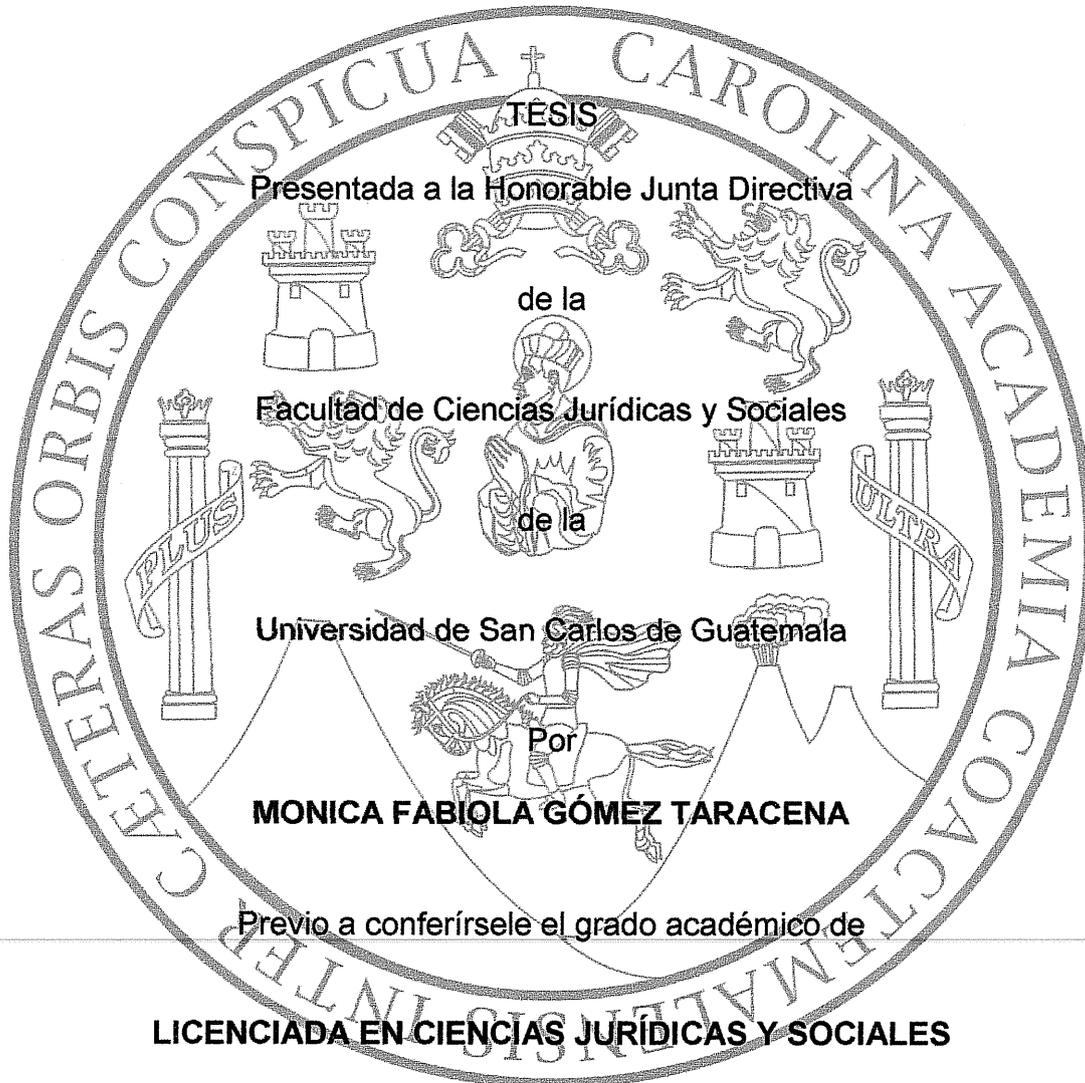


**MONICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2012**

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

**LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER  
HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL  
TRABAJO**



y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera  
Vocal: Lic. Emilio Gutierrez Cambranes  
Secretario: Lic. Héctor David España Piñetta

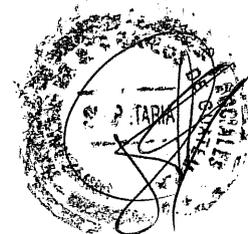
**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla  
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez  
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

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

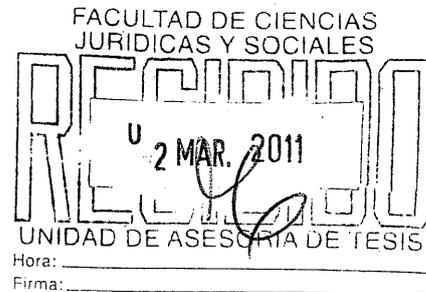


MELGAR & MELGAR ASOCIADOS  
ABOGADOS Y NOTARIOS  
BUFETE CORPORATIVO



Guatemala 19 de abril de 2010

**Lic. Marco Tulio Castillo Lufín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



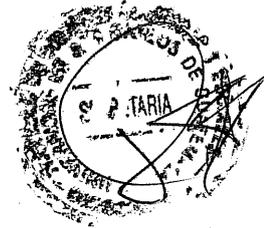
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de tesis de la Bachiller **MONICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA**, intitulado: **“LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO”**; procedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental de la discriminación basada en las relaciones desiguales entre mujeres y hombres en el trabajo.
2. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de las garantías constitucionales; el sintético, señaló lo fundamental del principio de igualdad; el inductivo, determinó la normativa vigente relacionada con la discriminación y el deductivo, dio a conocer su aplicación en el país.
3. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
4. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte significativo y realizado con esmero por parte de la sustentante.
5. Las conclusiones y recomendaciones son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis. Después de reunirme con la sustentante, le sugerí varias correcciones al desarrollo de los capítulos de la misma, siempre bajo el respeto de su posición ideológica, y la sustentante estuvo de acuerdo en llevarlas a cabo.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada, con lo cual se comprueba la hipótesis respectiva que la discriminación basada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres en el trabajo constituye



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS  
ABOGADOS Y NOTARIOS  
BUFETE CORPORATIVO



una ilegalidad que afecta los derechos laborales de las mujeres derivado de la falta de una normativa laboral que proteja a las mismas.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

**Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.**

**Deferentemente;**

  
**Lic. Carlos Giovanni Melgar García**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 5912**

*Lic. Carlos Giovanni Melgar García*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BYRON VINICIO MELGAR GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MONICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA, Intitulado: "LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO".

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

  
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/eil.





Melgar & Alvarado Asociados  
Abogados y Notarios  
Bufete Corporativo



Guatemala,  
06 de octubre de 2010.

**Licenciado: Marco Tulio Castillo Lufín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**Su Despacho.**

**Respetable Licenciado Castillo Lufín.**

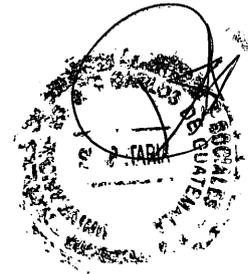


En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisor del Trabajo de tesis de la bachiller, **MONICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA**, intitulado: **"LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO"**; *procedente resulta dictaminar respecto a la Revisión del mismo debido a las siguientes justificaciones.*

- i. La estudiante en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, las dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras en la cual son discriminadas y la violación a sus derechos especialmente a los derechos humanos, ya que estos temas no cuentan con bibliografía ni ley específica, este trabajo tiene un grado de dificultad en la investigación. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina; así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho ordinario aplicable al tema, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.
- ii. Se pudo apreciar que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la inmediata dirección y sugerencias del revisor de tesis, habiéndose establecido el cumplimiento de los presupuestos de forma y fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en dicho normativo.
- iii. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de las garantías constitucionales en la aplicación y protección de la mujer en el ámbito laboral; el sintético, señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo, determinó la normativa vigente relacionada con el derecho de igualdad y la penalización de la discriminación y el deductivo, dio a conocer su aplicación en el país.



Melgar & Alvarado Asociados  
Abogados y Notarios  
Bufete Corporativo



- iv. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
- v. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de la discriminación de género, el trabajo fue realizado con esmero por parte de la estudiante **MÓNICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA**.
- vi. Las conclusiones y recomendaciones son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis. Le sugerí a la bachiller varias correcciones en los capítulos, misma que fueron acatados por el estudiante, siempre bajo el respeto de su posición ideológica, el cual estuvo de acuerdo en llevarlas a cabo.
- vii. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargué revisar el trabajo de investigación bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.

En consecuencia me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora, amerita ser discutido en su examen público de graduación a fin de optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

**Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.**

**Deferentemente;**

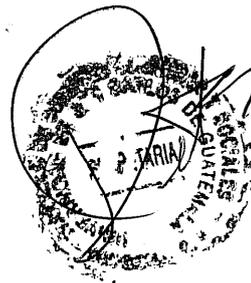
  
**Byron Vinicio Melgar García**  
Revisor  
Col. 6.030

**Lic. Byron Vinicio Melgar García**  
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MÓNICA FABIOLA GÓMEZ TARACENA, Titulado LA EXPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN RELACIONES DE PODER HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Todopoderoso, por haberme conservado con vida, con salud, por guiarme y cuidarme hasta hoy, por darme la sabiduría para alcanzar mis metas.
- A MI ABUELITA** Ana María Álvarez Peña (Q.E.P.D), Por enseñarme el amor de Dios, por sus esfuerzos y dedicación.
- A MIS PADRES:** Gerardo Gómez Mendoza (Q.E.P.D), mi madre Aura Marina Taracena Álvarez, con todo mi amor por sus esfuerzos, sacrificios y su ejemplo de perseverancia.
- A MI ESPOSO:** Carlos Antonio Borrayo Vásquez, por su gran amor y apoyo incondicional, infinitas gracias.
- A MIS HIJOS:** Rodrigo y Carlos, gracias por compartir conmigo este esfuerzo a lo largo de la carrera, por su comprensión y por ese amor tan puro e incondicional que nos une.
- A MIS HERMANOS:** Erick, Víctor y Tulio, por su apoyo y amor incondicional, mi total gratitud.
- A MIS SUEGROS** Gabriel Rafael Borrayo Álvarez y Ofelia Vásquez de Borrayo, por su cariño y apoyo.
- A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS:** Zayda, Leslie, Emanuel y Juan, por su cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Alan y David, por su cariño y respeto.
- A MIS TIOS Y TIAS:** Por su cariño y apoyo en cada momento de mi vida.



**A MIS PRIMAS Y PRIMOS:** Por sus consejos y cariño.

**A MIS AMIGAS Y AMIGOS:** Por brindarme el don de la amistad, a todos y cada uno de ustedes.

**A:** Mi casa de estudios la tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por pertenecer orgullosamente a la familia sancarlista, a mis catedráticos. En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la formación académica y profesional.

---

## ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Discriminación.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.2. Definición.....	5
1.3. Discriminación de género.....	7
1.3.1. Género.....	7
1.3.2. Actos que no constituyen discriminación.....	14
1.4. Tipos de discriminación.....	18
1.4.1. Según la persona que lo comete.....	19
1.4.2. Según la forma en que se comete.....	20
1.5. Grupos discriminados en Guatemala.....	24
1.6. Patronos sociales y culturales.....	25

### CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo.....	27
2.1. Nociones generales.....	28
2.2. Antecedentes del contrato de trabajo .....	28
2.3. Generalidades del contrato de trabajo .....	30
2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo .....	32
2.5. Contrato individual de trabajo .....	33
2.5.1. Definición.....	34
2.5.2. Características.....	39
2.5.3. Relación de trabajo.....	42
2.6. Derecho y obligaciones que derivan del contrato individual de trabajo....	42



2.7. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato civil.....	47
2.8. Contrato de servicios profesionales como medio para evadir el pago de prestaciones laborales.....	51
2.9. El salario.....	54

### CAPÍTULO III

3. Discriminación y participación limitada de la mujer en el campo laboral.....	57
3.1. Discriminación salarial.....	59
3.2. Segregación ocupacional.....	68
3.3. Dificultad de acceso al empleo y en condiciones de estabilidad.....	70
3.4. Participación de la mujer en el sector informal.....	72

### CAPÍTULO IV

4. Discriminación basada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.....	75
4.1. Principio de igualdad .....	75
4.2. Principio de igualdad en materia laboral.....	82
4.3. Igualdad de sexo.....	85
4.4. Diferencia en la condición jurídica, económica y social entre hombres y mujeres.....	87
4.5. Regulación legal de la protección de la mujer en el trabajo.....	91
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



## INTRODUCCIÓN

La justificación de esta investigación se funda en demostrar que las mujeres en Guatemala constituyen el 51% de la población total; que históricamente son excluidas de los beneficios del desarrollo, particularmente las mujeres indígenas y ladinas del área rural; especialmente en materia laboral.

Las brechas en educación, salud, empleo, participación política con relación a los hombres se han mantenido. Las mujeres son más pobres, analfabetas, están menos incorporadas al mercado formal de trabajo y a los espacios de toma de decisión, su salud es precaria, presentan altos índices de mortalidad materna y desnutrición.

Con la hipótesis se comprobó que la discriminación basada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres en el trabajo, constituye una ilegalidad que afecta los derechos laborales de las mujeres, derivado de la falta de una normativa laboral que proteja a las mismas.

El objetivo general de este estudio es: demostrar que las mujeres son discriminadas históricamente con relación a los hombres en el ámbito laboral y que en su mayoría cuando son contratadas les son violados sus derechos. Los objetivos específicos son: dar a conocer la ilegalidad en la reducción de los salarios de las mujeres en relación a los hombres del departamento de Guatemala; establecer la necesidad de crear una normativa que vele por los derechos y obligaciones de las mujeres en el ámbito laboral, dar a conocer que los patronos cometen ilegalidades en la reducción de salarios de las mujeres injustificadamente y lograr la comprobación de la hipótesis planteada, referente

a la discriminación de la mujer en la desigualdad de salario en dependencias públicas y privadas.



Los métodos empleados dentro de este análisis fueron: el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la investigación documental, el fichaje, la recopilación y el ordenamiento de datos; se plantearon las conclusiones y recomendaciones correspondientes, con las cuales se comprobó la hipótesis planteada referente a la discriminación de la mujer y la desigualdad de salario en las distintas dependencias públicas y privadas, así mismo los objetivos propuestos fueron alcanzados.

La integración del trabajo se divide en cuatro capítulos a saber: el primero, destinado al estudio de la discriminación, antecedentes históricos y tipos de discriminación; en el segundo, se aborda el tema de los contratos de trabajo, generalidades, naturaleza jurídica, definición y características; el tercero, se refiere a la discriminación y participación limitada de la mujer en el campo laboral, discriminación salarial y dificultad de acceso al empleo en condiciones de estabilidad; en el cuarto capítulo, se analiza la discriminación basada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, principio de igualdad en materia laboral.

Se utilizó bibliografía adecuada para el desarrollo de la presente investigación y que sea un aporte en el impulso de una forma para fortalecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y que, ya no sigan siendo discriminadas, tanto laboral como socialmente.

## CAPÍTULO I



### 1. Discriminación

Discriminar significa, excluir a una persona de un derecho particular; es decir una situación en la que una persona o grupo de personas es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, género, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y las capacidades especiales. En la actualidad existe una amplia legislación internacional contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios.

“La etimología de esta palabra proviene del latín y significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de la otra; aplicado a los seres humanos significa, tratar a una persona de manera diferente. Muchas veces su origen se encuentra en decisiones adoptadas respecto a otras personas, basadas en razones que terminan en prejuicios. Si bien es cierto que en el balance entre la mujer y el hombre existen diferencias biológicas, a ella le adjudican valores negativos aportados por la sociedad, cuyo basamento socio-filosófico se fundamenta en el machismo”.<sup>1</sup>

A lo largo de la historia, en la mayor parte de los países se practica la discriminación contra extranjeros y dentro de sus fronteras, entre habitantes de una misma nacionalidad. Esta discriminación se ha dado por razones de religión, como la que en algunos casos se da entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos; por razones de raza, como la política de apartheid que se practicó en Sudáfrica entre 1948

---

<sup>1</sup> BADILLA, Ana Elena. **La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica.** Pág. 25

y 1992; o por razones de sexo, como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados.



### 1.1. Antecedentes históricos

A nivel mundial la sociedad tiende a excluir todo aquello que para ella difiera a la mayoría, que no logra entender desde su condición de normalidad. “Es por eso que diversos grupos humanos con diferentes características han tenido que pasar por procesos excluyentes generados por el conjunto social y que en el caso de Guatemala se caracteriza por ser un conjunto social conservador, machista, dogmático, racista y prejuicioso. Estos aspectos, a través de la convulsionada historia guatemalteca han llevado a enarbolar la bandera de la intolerancia, el desprecio por el otro, la indiferencia y la segregación. El sector de mujeres, las clases desposeídas, las personas de la diversidad sexual, los grupos étnicos y las personas con discapacidad han sido desde siempre objeto de la crítica, el desprecio y la exclusión del resto de la sociedad; sociedad que sigue transmitiendo con su práctica y su discurso, estereotipos y enigmas que excluyen y que nacen desde posiciones políticas e ideológicas dogmáticas, autoritarias, homogenizantes e intolerantes”.<sup>2</sup>

La historia de Guatemala se ha caracterizado por sufrir diversos regímenes autoritarios que han dejado huellas profundas en la cultura y que han moldeado la subjetividad del guatemalteco con rasgos autoritarios e intolerantes lo que ha consolidado posiciones conservadoras en lo político, económico y con respecto a los roles sociales y las relaciones de poder en los distintos ámbitos de la vida.

---

<sup>2</sup> Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Condiciones de exclusión social en Guatemala.** Pág. 25.



“Desde sus inicios la actual formación social guatemalteca basa la constitución de su aparato de administración desde una lógica expoliadora. Las necesidades de la apropiación del plus producto, se dio de manera forzosa y violenta, situación que no podía ser de otra manera desde el momento en que la producción y apropiación de la riqueza representaban un gran beneficio a una minoría y el empobrecimiento a los productores directos. Las distintas formas de administración implementadas se orientaban al control poblacional, para el aprovechamiento de las elites peninsulares y criollos. Las reducciones y pueblos de indios, representan dos momentos en dicho proceso, en las dos se constituyen aparatos políticos en los cuales se instrumentalizaba a caciques y principales, en los dominios de la población.”<sup>3</sup>

El sistema de expoliación necesita desde sus inicios y a lo largo de todo su proceso de consolidación una serie de justificaciones, fundamentaciones, mecanismos ideológicos y coercitivos que posibilitaran su permanencia, reproducción y aceptación por los grupos de población explotada. Otro momento importante en el proceso de formación social guatemalteca es lo que se denomina en la historia como período liberal, etapa que se da después de la independencia y los primeros intentos de construcción del Estado Nacional y la República Federal y tiene su punto álgido en el triunfo de la revolución liberal de 1871 y llega a su fin con la caída del régimen dictatorial del general Jorge Ubico en 1944. En dicho período se plantea desde el ideario liberal, la constitución del Estado-Nación, proyecto que implicó en la práctica la constitución de un aparato estatal precario y la inexistencia de nación, de una ciudadanía para una minoría y la de condiciones de exclusión y explotación para la mayoría de indígenas y ladinos pobres, sobre cuya masa poblacional recaía la generación de la riqueza de las fincas cafetaleras

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 31.



que se convirtió en el principal cultivo de exportación y principal rubro de la economía nacional de esa época.

El régimen liberal plantea desde un ideario basado en los conceptos de soberanía popular, igualdad ciudadana y la división tripartita de poder, la definición de una república para todos, lo cual contrastó con lo que significó en realidad para la mayoría de indígenas y ladinos pobres. Las condiciones sustanciales de dicho régimen fueron la asimilación y la segregación. La asimilación consistió en el planteamiento de que la población indígena era uno de los principales lastres de la colonia y que para modernizarse y constituirse la nación era imprescindible el que dicha población se incorporara a la nación pero vía la ladinización. La segregación en el sentido que asignaba un lugar determinado a la población mayoritaria en lo económico y condiciones diferenciadas en los distintos ámbitos sociales como la salud, trabajo, vivienda, educación y ciudadanía limitada.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación fueron casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas en 1945. Uno de los objetivos de esta Carta era fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos que entró en vigor en 1976, así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial. Estos acuerdos fueron firmados por la gran mayoría de los países, entre los que

no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de 1986 el Senado de este país respaldó la condena de la ONU sobre el genocidio.



El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

## 1.2. Definición

El Diccionario de la Lengua Española respecto de la palabra discriminación, indica que es la acción y efecto de discriminar. Sobre este último vocablo se refiere: “Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra...Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos etc.”<sup>4</sup>

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo, CODISRA, ha definido la discriminación de la siguiente forma: “Es un comportamiento de desprecio y rechazo a otras personas debido a diferencias étnicas, de género o de condiciones particulares como la discapacidad, la edad, posición económica, la orientación sexual, la religión entre otras. Se manifiesta con expresiones verbales, gestos, situaciones de marginación

---

<sup>4</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 536.

y subordinación en las leyes, en la participación política, en el acceso a la justicia, en el sistema educativo y los beneficios del desarrollo social.”<sup>5</sup>



En concordancia con la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial, Jiménez Ajb’ee expone: “Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”<sup>6</sup>

El Decreto 17-73 del Congreso de la República y sus reformas, Código Penal, en su Artículo 202 bis, define a la discriminación así: “Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualquiera 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 de Guatemala y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos...”

Generalmente la discriminación va acompañada de otros factores o prácticas igualmente desfavorables para una persona o grupo al cual recae ese acto; dichas prácticas son la segregación, los prejuicios, los estereotipos, la exclusión y la marginación. La

---

<sup>5</sup> Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala. **Denunciemos la discriminación.** Pág. 4.

<sup>6</sup> Jiménez, Ajb’ee, y otros. **Cambiamos de chip, para una Guatemala plural, un periodismo incluyente.** Pág. 14.



segregación se da cuando en una actividad se hace separación de grupos de personas consideradas diferentes por una presunción de inferioridad biológica, cultural o de género; los prejuicios son otro tipo de prácticas que acompañan a la discriminación los cuales consisten en actitudes caracterizadas por una posición relativamente permanente, subjetiva en relación a ciertas entidades, grupos, nacionalidades, individuos. Los estereotipos, son generalizaciones, percepciones esquemáticas y rígidas que denotan las características o rasgos de personas atribuidas a los miembros de ciertos grupos. La exclusión, es una situación social de desventaja económica, profesional, política o de status social, producida por la dificultad de una persona o grupo que tiene para integrarse a algunos sistemas de funcionamiento social, como el mercado laboral. La marginación, es el efecto de poner a una persona o grupo en condiciones sociales, políticas o legales de inferioridad que se provoca por la deficiencia de los procedimientos que les garanticen la oportunidad de desarrollarse plenamente. Estas diversas manifestaciones se dan en el mercado laboral cuando a una mujer o grupo de mujeres se les veda el derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público o privado por argumentos de que solo los hombre pueden desempeñar dicho trabajo cuando en realidad se hace por evitar el pago de prestaciones a las que tienen derecho las mujeres.

---

### **1.3. Discriminación de género**

Como se ha expuesto anteriormente la discriminación se manifiesta por diversas razones. Puede darse mediante un comportamiento de desprecio y rechazo a otras personas debido a diferencias de género.



### 1.3.1. Género

El Diccionario de la Lengua Española por la palabra género define: “Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes... Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas.”<sup>7</sup> Se llama género al conjunto de características sociales atribuidas a una persona, según su sexo. No es lo mismo el sexo biológico que el género, por ser una identidad asignada o adquirida por ese sexo. Las ciencias sociales comenzaron a utilizar el concepto de género con un nuevo significado a partir de los años 70 del siglo XX; a través de él en la discusión sociocultural el feminismo introdujo la idea de que las prácticas de las mujeres y de los hombres no se determinan solo por sus características biológicas, sino determinadas por construcciones socioculturales enraizadas. No es posible estudiar la realidad de las mujeres sin tener en cuenta a los hombres, ya que el mundo femenino es parte del mundo masculino, por complementarse y necesitarse, biológica y antropológicamente, en la misma proporción.

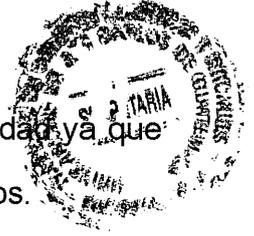
A través de los años el sentido de género ha evolucionado, diferenciándose de la palabra sexo para expresar los roles de la mujer y del hombre, como sujetos sociales susceptibles al cambio. No existe un hombre natural o una mujer natural, sino características de conducta exclusivas de uno u otro sexo. Los defensores del feminismo tratan que la mujer identifique sus intereses como tales, antes que los deberes hacia el hombre. El contexto familia actual está impregnado de una cultura machista, antifeminista, donde la mujer se inserta en un patriarcado fósil, pero viviente.

La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación. No existe una

---

<sup>7</sup> Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 729.

igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad, ya que este fenómeno se manifiesta en la supuesta supremacía de uno de los géneros.



Mientras que el término sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, género describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres. Esta serie de supuestos, contruidos a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, crean las identidades de género y contribuyen, a su vez, a la discriminación de género.

Al tratarse de una elaboración social, el género es un concepto muy difuso. No sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado natural de las diferencias biológicas.

En términos estatales, el liberalismo ha apoyado la intervención del Estado a favor de las mujeres como personas abstractas con derechos abstractos, sin examinar estas nociones en términos de género. Adicionalmente, como es el hombre hegemónico quien determina el derecho, esta disciplina social ve y trata a las mujeres de la manera como los hombres las ven y las tratan. Así pues, el estado liberal constituye, de manera coercitiva y autoritaria, el orden social según los intereses de los hombres como género, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas. En consecuencia, el género se mantiene como una división de poder.



La discriminación de género adopta diversas formas de división de poder, algunos cuyos aspectos incluyen:

**Derechos humanos:** aunque las leyes internacionales garantizan derechos iguales a los hombres y a las mujeres, ésta no es la realidad porque, por motivos de género, se les está negando el derecho a la tierra y a la propiedad, a los recursos financieros, al empleo y a la educación, entre otros.

**Trabajo:** en todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles, ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en el Estado, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar con mayor ventaja las necesidades y preferencias de los hombres.

**Ventajas:** los recursos económicos y financieros están distribuidos de forma muy irregular, no sólo entre los distintos países, sino también entre los hombres y las mujeres de un mismo país.

La perspectiva de género se entiende que es: “Comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Es reconocer la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Implica que las mujeres son tomadas, en cuenta, nombradas, incluidas en aspectos políticos, económicos, sociales y culturales.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Jiménez, Ajb'ee, y otros. **Ob. Cit.** Pág. 21.



La perspectiva de género entonces plantea la necesidad de reconocer explícitamente los aportes que hacen las mujeres, no importando su pertenencia étnica o cultural, pero que singularmente no han estado presentes como protagonistas de la historia de la sociedad en sus diversas manifestaciones tales como los cambios políticos, el avance del desarrollo económico, en la evolución del mercado laboral, entre otras. Puede decirse que la necesidad de inclusión de las mujeres conlleva eficazmente a la participación plena como agentes sociales que construyen, transforman y aportan, superando todo simple formalismo político de la participación.

En la perspectiva de género también hay que tomar en consideración las relaciones de poder ya que esto tiene una fuerte vinculación con la discriminación en sus distintas manifestaciones. El poder es entendido como: "Dominio, imperio, facultad y jurisdicción que uno tiene para mandar a ejecutar una cosa. Gobierno de un país. Tener la facultad o potencia de hacer una cosa. Ser más fuerte que otro, ser capaz de vencerle."<sup>9</sup>

En primer lugar las relaciones de poder se dan en diferentes ámbitos, en el ejercicio del poder público, organizacional, y familiar. En el ámbito organizacional y familiar las relaciones de poder se dan más entre mujeres y hombres. Jiménez, citando a Norberto Bobio, indica que "las relaciones de poder se convierten en un eje transversal en las grandes desigualdades económicas, políticas y sociales, es la formación, la distribución y el ejercicio del poder. Una de sus formas es la relación entre los tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial".<sup>10</sup> Indica además que estas relaciones tienen tres elementos importantes que son:

---

<sup>9</sup> Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 1155.

<sup>10</sup> Jiménez, Ajb'ee, y otros. **Ob. Cit.** Pág. 22.

“Sustancialista: el poder son los medios que tiene el hombre para obtener un bien. Puede ser poder físico (militar), poder psicológico (mediante premios y castigos) y poder de persuasión y disuasión (mediante la educación)



Subjetivista: capacidad del sujeto para obtener ciertos efectos (el soberano puede hacer leyes que influyen en la conducta de los súbditos). Esta es la forma de entender de los juristas: la persona posee un derecho subjetivo si el ordenamiento jurídico se lo atribuye.

Relacional: el poder es la relación entre dos sujetos, entre dos actores. Entenderlo así es entenderlo ligado al concepto de libertad”.<sup>11</sup>

En materia política para hablar de la relación entre las mujeres y el acceso al poder se puede partir de un hecho real e indiscutible que consiste en que independientemente de las variaciones históricas, sociales y culturales, en ninguna sociedad del mundo las condiciones de vida en general de las mujeres es igual o superior a la de los hombres; es decir, en la mayoría de los países del mundo las mujeres no poseen igual status político, influencia ni acceso a la toma de decisiones que los hombres. Esta situación ha ocupado un papel central en la reflexión y acciones reivindicables del movimiento de mujeres desde la revolución francesa.

Durante el siglo XVIII los movimientos feministas intentaron universalizar las reglas sociales que habían sido formuladas originalmente para una población limitada y particular que son los hombres. Los argumentos que empleaban los movimientos indicados se basaban en la concepción de una humanidad común y unas características esenciales compartidas por todos los seres humanos independientemente de su sexo.

---

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 23.



Se planteaba entonces que existían ideales trascendentales de racionalidad que debían aplicarse universalmente a todos los seres humanos sin distinción de género. Dicha aspiración de las mujeres de esa época por alcanzar el reconocimiento de una igualdad esencialmente humana se mantiene actualmente y con logros importantes. Es importante mencionar que con el desarrollo de los ideales que despiertan a partir de revolución Francesa en cuanto a la igualdad esencial y universal de los seres humanos se inició también la lucha de una serie de reivindicaciones concretas sobre el acceso de las mujeres a los recursos económicos, al poder político, a la educación y en general a todas las esferas de toma de decisiones, incluyendo el derecho al voto que es ya reconocido en casi todos los países del mundo actualmente.

Sagot, en cuanto al desarrollo y reconocimiento de los derechos naturales e inalienables de las mujeres expresa: “Existen ciertos derechos naturales tan inalienables para la civilización como el derecho al aire... Los derechos naturales de un hombre y una mujer civilizados son el (derecho) al gobierno, a la propiedad, al desarrollo armonioso de todos sus poderes y a la gratificación de todos sus deseos... Los sexos son iguales y por lo tanto merecen derechos iguales.”<sup>12</sup>

Las dos corrientes de pensamiento utilizadas desde un inicio por los movimientos feministas, es decir el liberalismo y el marxismo, en cuanto a su análisis del poder han tendido a conceptualizarlo como algo que un grupo posee o no posee. El poder es concebido desde esas dos corrientes como algo relacionado con la autoridad, la explotación y la dominación, ejercida por un grupo, generalmente una minoría sobre otro en cantidades masivas. Asimismo ambas corrientes de pensamiento asumen que el poder se manifiesta principalmente en la regulación de las relaciones económica

---

<sup>12</sup> Sagot citado por Berrón, Linda. **Las mujeres y el poder**. Pág. 8.



políticas de la sociedad concibiéndose al Estado como el centro de ejercicio del poder, lo que en realidad ha sido hasta en la actualidad, conocido como el poder público o poder estatal. “Estas relaciones de poder han sido concebidas principalmente como represivas y excluyente para las mujeres al estar el Estado al servicio de los intereses masculinos. Por lo tanto, las estrategias derivadas de estas posiciones ponen el énfasis en lograr una mayor participación de las mujeres en la vida pública para así promover su acceso al poder estatal; ello implicaría el inicio de una transformación en las condiciones de vida de las mujeres. Es decir, habría que pasar en una posición en la que no se tiene poder a una de tenerlo.”<sup>13</sup>

### **1.3.2. Actos que no constituyen discriminación**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 2 establece que: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

Este concepto es el fundamento básico de lo que significa el principio de igualdad, lo que conlleva a pensar que todos los seres humanos deben ser tratados por igual,

---

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 12.

independientemente de sus diferencias. Es así como el trato desigual entre personas en iguales circunstancias constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación.



Para llegar a tener un concepto claro y práctico de la discriminación, es necesario identificar qué no es discriminación para deducir la acepción más apropiada del término, que abarque, si no todas, la mayoría de las circunstancias en que puede tomar lugar y analizar qué características del ser humano son susceptibles de discriminación.

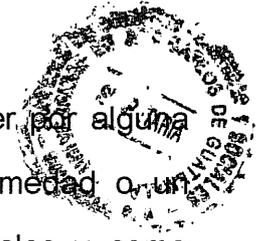
Los seres humanos tienen dos tipos de características: aquéllas que son naturales o inherentes a la naturaleza humana como personas desde que nacen; y, aquéllas que son aprendidas o adquiridas cuando ya se tiene uso de la razón o se puede hacer valer por sí mismo. Dichas características se pueden clasificar así:

Naturales o inherentes: edad, origen, raza, color de piel, identidad de género, sexo, capacidad o salud mental y motora.

Aprendidas o adquiridas: religión, opinión, cultura, idioma, posición económica, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual.

Aquéllas características naturales o inherentes son las que tiene la persona desde que nace hasta que deje de existir y que no se puede hacer nada por cambiarlas porque forman parte del ser en forma natural, como es la edad, el sexo, el origen entre otras. Las características aprendidas o adquiridas, por el contrario, sí es posible cambiarlas con relativa facilidad, y no forzosamente serán rígidas o inflexibles, por ejemplo, la opinión, la religión, el idioma, entre otras.

La capacidad o salud mental y motora puede ser alterada antes de nacer, por alguna anomalía genética o después de nacer, a raíz de una fuerte enfermedad o un accidente por lo que pueden ubicarse tanto como características naturales y como adquiridas.



La discriminación que pueda darse contra una persona o grupo puede ser formal o informal, es decir, prohibida o permitida entendiendo ésta última como una diferenciación razonada de acuerdo a las circunstancias desiguales en las que se encuentran las personas; en otras palabras, la existencia de un trato desigual en circunstancias diferentes con relación a dos o más personas. Es en este sentido que puede analizarse la discriminación desde el punto de vista de la igualdad ya que al darse un trato desigual en circunstancias iguales se da la discriminación.

En la vida diaria, de una u otra forma, las personas se hacen diferenciaciones o discriminaciones unos a otros en circunstancias desiguales. Por ejemplo, se contrata a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, se desaprueban créditos bancarios de aquellas personas aplicantes que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, se reprueban a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, entre otras actividades; sin embargo, ninguna de estas actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituyen discriminación formal o negativa. Lo que sí entra en la esfera de lo prohibido al momento de discriminar es todo aquello que se hace en detrimento de otro, pero en relación a sus características como persona, como ser humano, que conlleve detrimento, humillación, menoscabo u ofensa en su perjuicio. Por ejemplo, si se contrata a una persona sólo por su apariencia física y se excluye a los demás por obesos, una empresa solo contrata a hombres y no a las mujeres por



considerarlas inferiores físicamente, se desaprueban créditos bancarios, porque aplicante es de piel oscura, se reprobaban a los alumnos por ser ateos, indígenas, entre otras.

Puede decirse, en conclusión, que la discriminación está ligada a una reducción de la igualdad de condiciones, de tratos desiguales hacia los seres humanos en circunstancias iguales, lo que vulnera el derecho de igualdad reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4 como uno de los derechos inherentes a la persona humana cuando establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libre e iguales en dignidad y derechos. 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. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Para que la discriminación, pueda considerársele como tal, debe darse los presupuestos siguientes:

- a. Que exista un rechazo, despectivo, expreso o tácito, por acción u omisión, del Estado o de cualquier persona contra otra u otras.
- b. Que el rechazo se dirija contra una característica natural o adquirida del ser humano como la edad, el sexo, la religión, opinión, cultura, idioma, apariencia física, entre otras, de la persona.
- c. Que la víctima forme parte de un grupo vulnerable de personas discriminadas o discriminables, es decir, que tienen características naturales y/o adquiridas que dan lugar al rechazo en determinadas circunstancias históricas, particulares de una sociedad.



- d. Que no exista una justificación legal razonada para tratar desigualmente a esa persona o grupo de personas por circunstancias desiguales.

#### **1.4. Tipos de discriminación**

Existen varios tipos de discriminación dependiendo si se analiza desde el punto de vista de quién discrimina o de la forma en que se discrimina. Según el autor de la discriminación, se puede hablar de discriminación cometida por personas naturales o por personas jurídicas, por agentes del Estado o por particulares, o por instituciones públicas o privadas. Así también, dependiendo de la forma en que se comete la discriminación puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa.

##### **1.4.1. Según la persona que comete**

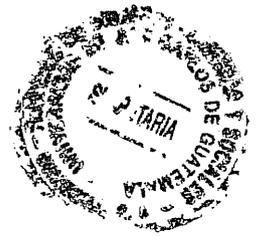
La persona natural es cualquier hombre o mujer sujeto de derechos y obligaciones. La persona jurídica es un ente ficticio, diferenciado de la persona natural, que también es sujeto de derechos y obligaciones y que siempre está conformado por un grupo de personas naturales que buscan una finalidad específica. Esta clasificación diferencia entre un acto discriminatorio de un vecino, compañero de trabajo o maestro que son personas naturales, de un acto discriminatorio cometido por una institución bancaria, un colegio profesional o un comercio que son personas jurídicas. Como ejemplo, un trabajador puede discriminar a otro porque su color de piel es oscuro y celebrar reuniones sociales con todos los empleados y no invitar a éste; ése constituye un acto discriminatorio incorrecto pero no surte mayores consecuencias legales que aquellas del derecho privado, entre partes, por cualquier daño o perjuicio ocasionado. Por el otro



lado, un banco puede eliminar a una aspirante de la lista de candidatas para cajera porque su color de piel es oscuro y en ese caso, sí debe haber mayores consecuencias legales mediante la intervención del Estado con leyes que prohíban la discriminación en el empleo.

La discriminación puede ser cometida por agentes del Estado. En materia de derechos humanos, esta clasificación toma mucha importancia porque los agentes del Estado actúan en representación del Estado mismo, que ha asumido obligaciones a nivel internacional, de respetar y garantizar los derechos humanos, y más específicamente, el principio de igualdad o de no discriminación. Por ejemplo, si el Estado aprueba una ley que obligue a todos los ciudadanos a hacerse exámenes del VIH/SIDA antes de poder optar a cualquier empleo, podría ser sujeto de demandas nacionales por las personas que son portadores de VIH, argumentando que esa ley fomenta la discriminación en el empleo, lo que en un futuro podría convertirse en denuncias contra el Estado a nivel internacional ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Por otro lado la discriminación puede cometerla un particular, si un compañero de trabajo excluye a una compañera solo por ser mujer y estar embarazada, seguramente esa actitud sólo podrá generar un conflicto entre partes privadas para indemnizar por cualquier daño o perjuicio que haya ocasionado dicha actitud. Normalmente es el Estado el que tiene obligaciones en el derecho internacional pero el Estado puede y debe regular las circunstancias que se dan en el ámbito privado porque erosionan los esfuerzos de protección de los derechos humanos. El Estado debe regular el respeto a los derechos humanos, y más específicamente, de la no discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en una empresa, el acceso a los centros privados de salud, centros privados de educación, entes comerciales o industriales, entre otras instituciones.



#### 1.4.2. Según la forma en que se comete

Dentro de estos tipos de discriminación pueden darse las siguientes variaciones.

- a. Formal o informal: como se explicó anteriormente, hay casos en los que las actividades cotidianas de los seres humanos consisten en discriminación pero del tipo informal, es decir, sin consecuencias legales prohibitivas. Tal es el caso de la diferenciación que se hace al momento de seleccionar un candidato para un puesto en lugar de otro, se le da preferencia al que tiene más años de experiencia o más preparación académica. La discriminación de tipo formal es aquella prohibida por los convenios y organismos defensores de los derechos humanos y por el Código Penal de Guatemala, porque se utiliza para crear un prejuicio a otra persona, basada únicamente en la intolerancia a la diversidad de las características inherentes o adquiridas de los seres humanos. Puede decirse que hay discriminación formal cuando una persona es expulsado de un centro educativo únicamente por ser ateo o indígena o simplemente no poder acceder a un puesto de trabajo por ser mujer.
- b. Normativa o conductual: La discriminación normativa es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas. Por ejemplo, la discriminación contra extranjeros residentes cuando la ley sólo permite a guatemaltecos el ejercicio de cualquier trabajo, o la discriminación contra los adultos mayores cuando las empresas ponen políticas que limitan a 35 o 40 años la edad de contratación. La discriminación conductual es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos. Por ejemplo,



el menoscabo de los machistas a las capacidades de las mujeres como seres humanos o el rechazo social e imposición de calificativos ofensivos a aquellos que no profesan ninguna religión. Muchas veces se puede dar el caso en que los prejuicios arraigados de un individuo contra un grupo específico promuevan la adopción de normas o políticas discriminatorias, pasándose de lo conductual a lo normativo. Por ejemplo, si el presidente de un banco tiene animadversión contra las personas obesas, ateas o con opinión política diferente, es muy factible que promueva una política en su banco de no contratación de esas personas.

- c. Discriminación intencional o no intencional. La discriminación intencional, como la palabra lo indica, es aquélla que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo. Por ejemplo, cuando un grupo de jóvenes excluyen a un grupo de mujeres compañeras, en su reunión de trabajo por considerar que sus ideas interfieren las de ellos o por no estar de acuerdo con su apariencia. La discriminación no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá. A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor. Un ejemplo claro es cuando se publican ofertas de empleo que imponen requisitos de edad a los aspirantes. Muchos de los empleadores que publican esos anuncios piensan en la necesidad de tener a alguien joven en la oficina fácilmente adaptable a los cambios, pero no se dan cuenta que con eso están violentando los derechos de los adultos mayores en edad económicamente activa. Su acción no se hace con la intención de



discriminar a los adultos mayores aunque en la práctica sí lo hagan por los prejuicios que tienen arraigados.

- d. Discriminación por acción u omisión: esta clasificación se refiere al hacer o dejar de hacer algo que de como resultado la discriminación. Un policía detiene a un joven porque lo ve sospechoso de ser un delincuente, sólo porque no le pareció correcta su forma de hablar, vestir o sus tatuajes, y luego no se encuentra ningún cargo contra el joven, podría haber incurrido en discriminación por acción. Por otra parte, un diputado que forma parte de la comisión para velar por los derechos de las personas con discapacidad y nunca promueve una iniciativa de ley que proteja sus derechos o no realiza acciones a favor de ellos, porque en el fondo siente un rechazo hacia ellos, incurriría en discriminación por omisión.
- e. Discriminación positiva o negativa: La discriminación positiva consiste en medidas que se toman para asegurar una igualdad efectiva y no meramente teórica entre los habitantes de un país y está reconocida por los convenios y órganos internacionales protectores de los derechos humanos. Por ejemplo, una ley que dispone que en la contratación de médicos para los hospitales públicos debe cumplirse una cuota del 30% de mujeres, porque tradicionalmente se ha sabido que las mujeres han sido excluidas en los campos profesionales y, en este caso, de la medicina. Este tipo de discriminación es muy controvertida porque hay algunos que piensan que se utiliza un mal para curar otro. Así también, por el contrario, hay otros que opinan que la discriminación no se erradicará con la simple prohibición de la discriminación, sino con medidas activas para cambiar las leyes, las políticas y los comportamientos sociales. La discriminación negativa es aquella prohibida por los convenios y órganos internacionales de derechos



humanos que clasifica a ciertos grupos por distintas condiciones sociales, con rechazo, demérito y menosprecio de su condición y limita el goce de sus derechos como seres humanos.

En conclusión, la discriminación puede tener muchas facetas, dependiendo de cómo se analice su forma de acción, su autor, o sus consecuencias o efectos sobre la persona o grupo discriminado.

### **1.5. Grupos discriminados en Guatemala**

Bajo este apartado se vuelve muy importante tener presente la definición anteriormente expuesta de discriminación intencional y no intencional. También se pueden dar casos en los que una persona actúa de manera discriminatoria sin pensar o ignorando las consecuencias que tiene su acción. Esto está relacionado con el hecho de que a continuación aparecerán algunos grupos que a simple vista no parecen ser discriminados, sin embargo, muchas veces se encuentran prácticas muy arraigadas en la sociedad guatemalteca que discriminan, aún cuando los autores de dicha discriminación ignoran las consecuencias de sus actos. En la actualidad hay muchas empresas que publicitan sus ofertas de empleo poniendo como requisito de sexo masculino, de buena apariencia o de tantos metros de estatura, ser cristianos, frases que evidentemente discriminan a las mujeres o a las personas que, según la subjetividad del empleador, no tienen una buena apariencia física, una altura aceptable o la religión. Aún y cuando estas empresas no imaginen las consecuencias discriminatorias que fomentan con esos anuncios, bajo ningún concepto están exentos de respetar los derechos humanos.



En la actualidad el sector de mujeres, las clases desposeídas, las personas de la diversidad sexual, los grupos étnicos y las personas con discapacidad, son las que han sido y siguen siendo objeto de crítica, el desprecio y la exclusión del resto de la sociedad; sociedad en la que se sigue transmitiendo con su práctica y su discurso, estereotipos y enigmas que excluyen y que nacen desde posiciones políticas e ideológicas dogmáticas, autoritarias, homogenizantes e intolerantes.

### **1.6. Patrones sociales y culturales**

Por siglos la mujer ha sido víctima de la discriminación, bien por razones tradicionales y preestablecidas en una sociedad determinada, o las comúnmente encontradas en civilizaciones modernas, entre las que son comunes las de raza, sexo, religión, más aquellas no aceptadas por romper lo cotidiano, lo normal.

Durante años para el hombre, la mujer ha sido un instrumento sexual, destinado únicamente a la reproducción y a la atención del hogar, la familia y los hijos. Sin medios económicos de subsistencia no le quedó otra alternativa que asumir ese rol. Los tiempos cambian y la mujer logró, a través de su lucha, conquistas sociales y laborales, al enfrentarse el reto de trabajar en una entidad y en los menesteres del hogar, lo cual significó una nueva y pesada carga para ella.

En casi todas las sociedades y esferas de actividad, la mujer es objeto de desigualdades, manifestada en la familia, en la comunidad y el lugar de trabajo. Aunque sus causas varían de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad difundida y perpetuada por la supervivencia de estereotipos, prácticas y creencias culturales y religiosas tradicionales que la perjudican. En varios países del mundo, a las

mujeres se les priva de sus derechos de acceso a la justicia, el derecho al voto y el derecho de propiedad, diferencias que no tiene otro nombre que discriminación.



Es un hecho cultural que a las mujeres se les adjudiquen valores negativos; a la mujer se le encasilla en actividades femeninas y a los varones en las llamadas masculinas, estableciendo una jerarquía de género que lleva a relaciones de dominación y sumisión entre lo masculino y lo femenino.



## CAPÍTULO II



### 2. Contratos de trabajo

En la actualidad, el contrato de trabajo es sujeto de condiciones mínimas establecidas por el Estado en defensa de la clase de personas que poseen la fuerza de trabajo ante su contraparte empleadora que generalmente es poderosa en el aspecto económico.

Partiendo de que el trabajador es económicamente débil frente al empleador, el Estado ha debido que dictar normas mínimas protectoras de los trabajadores, como parte de carácter público del Derecho de Trabajo. Una de las principales características del contrato de trabajo es que se encuentra fuera de los contratos en el derecho común como es en las obligaciones del Derecho Civil, dándose en el contrato de trabajo una relación de derecho público y personal sujeto a condiciones mínimas irrenunciables. Ahora bien el contrato de trabajo es fuente de derechos y obligaciones para las partes en relación a las vinculaciones que unen al patrono con el trabajador, y es considerado como el centro o el núcleo del derecho laboral ya que desde cualquier punto de vista es el contrato de trabajo el que origina la mayor parte de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador sea este escrito o verbal y en su caso al no existir contrato que vincule a ambos pero existen los elementos de la relación laboral, los derechos del trabajador no deben ser vulnerados.



## 2.1. Nociones generales

Por el vocablo contrato se entiende: “Acuerdo de varias personas que se establece sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.”<sup>14</sup> Una aproximación al concepto de contrato de trabajo presenta el autor Fernández Madrid quien citado por Franco López indica: “Decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho del trabajo, no un contrato único, al igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato específico, sino a uno de ellos, encuadrado dentro de la norma del derecho civil o del comercial.

La cuestión consiste, en síntesis, en determinar si es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como es el contrato de trabajo.

La denominación de contrato de trabajo es equivocada si se quiere darle un sentido restringido, pues quedan fuera de él situaciones que deben estar comprendidas y si quiere dar un concepto amplio, también hay un equívoco pues no es posible abarcar en una sola denominación o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con ello, o bien se crea una definición múltiple, siempre incompleta, o bien, se introduce el confusionismo en la materia.”<sup>15</sup>

## 2.2. Antecedentes del contrato de trabajo

Antes de la Revolución Francesa no existía en sí el contrato de trabajo ya que los trabajadores estaban sometidos a la esclavitud, posteriormente a las órdenes del

---

<sup>14</sup> Mabel, Goldstein. **Consultor magno, diccionario jurídico**. Pág. 163.

<sup>15</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 124.



soberano y del señor feudal. En el período de la manufactura también antes de la Revolución Francesa se da el pago del salario pero el trabajador debía adherirse obligatoriamente a los reglamentos dictados por el soberano sin poder discutir sus términos. El trabajador no tenía libertad de elección o de retirarse de su centro de trabajo pues la manufactura era monopolizada por un solo señor en una región determinada.

La Revolución Francesa fue la que dio inicio formalmente al contrato de trabajo. Varios factores como el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda de las relaciones entre trabajadores y empleadores, influyeron plenamente sobre la vinculación laboral. Sin embargo, se considera que este período pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda de carácter económica y la última, de carácter social.

“La primera se caracteriza por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales. Nace así la teoría del riesgo profesional, para atemperar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos abusivos y la del enriquecimiento sin causa para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral. La fase segunda se caracteriza porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte, el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera. Quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan claramente la calidad de dependientes y, entonces, el derecho de trabajo estira sus normas para comprenderlos. La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las



distintas manifestaciones de la vida social. El binomio trabajador-empleador ~~esta siendo~~ sustituido por el trinomio Estado-trabajador-empleador y la manera de llevar a ~~cabo esta~~ etapa es la seguridad social.”<sup>16</sup>

### 2.3. Generalidades del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho de Trabajo puesto que es la institución que origina y la relación laboral y consecuentemente la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo. En Guatemala, se encuentra regulado el contrato de trabajo principalmente en el Código de Trabajo y en otras leyes y convenios en materia laboral, delimitando el campo de aplicación de las actuales normas laborales mínimas a favor del trabajador.

Sin el conocimiento de lo que es el contrato de trabajo no podría estudiarse de fondo del Derecho de Trabajo y es por eso que el Código de Trabajo de Guatemala dedica especial atención a este tema. El contenido del Artículo 18 del Código de Trabajo contiene los datos básicos de esta clase de contrato las cuales son la prestación de servicios por el trabajador a otra persona que es el empleador a cambio de una retribución, realizándose los servicios por cuenta y bajo la dependencia y dirección de éste último.

En el contrato de trabajo existe la singularidad que no puede ser comparado con otros contratos en el derecho común. La singularidad radica en que en la prestación de la actividad es inseparable de la persona que la presta. En el contrato de trabajo se da esta singularidad entre el sujeto del contrato que es el trabajador y el objeto del mismo

---

<sup>16</sup> Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 128.



que es la prestación de la actividad laboral en cuanto esta prestación es inseparable de la persona del trabajador. El trabajador está personal, directa e inmediatamente implicado en la prestación de su actividad laboral hacia el empleador y es por esto que se dice que la relación laboral es personalísimo en relación al trabajador, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los demás contratos en el derecho común, en que pueden ser separables los sujetos que los conciertan y las prestaciones de dar, hacer o no hacer como sujetos y objeto de la obligación contractual.

Lo anteriormente vertido justifica la especialidad y singularidad del contrato de trabajo y la ordenación y regulación especial que ha sido objeto por los Estados puesto que es un contrato específico, distinto de los demás en el que sin dejar de valorarse los aspectos patrimoniales que encierra tanto para el empleador como para el trabajador se estiman también los aspectos personalísimos de la relación laboral. En el contrato de trabajo como en todos los contratos se distinguen dos aspectos. La primera es un función constitutiva o creadora de la relación jurídico laboral en el sentido de que es el pacto o acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajador, aunque limitado en este caso por haber normas mínimas que no permiten la autonomía de la voluntad particular, que consienten en obligarse recíprocamente; el segundo aspecto es la función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada que por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga estos efectos en el tiempo y en tanto subsista la relación jurídica laboral.

Puede decirse que no existe la autonomía de voluntad en cuanto a la función reguladora o normativa de la relación laboral porque existe la obligatoria observancia de las normas mínimas impuestas por el Estado como tutelar de la parte más débil en dicha relación, que con carácter imperativo se impone desde fuera a la autonomía de las partes y que

es lo que se conoce como regulación heterónoma del contrato de trabajo; sin embargo puede existir autonomía de la voluntad en cuanto a la función creadora por cuanto el trabajador y empleador consienten en iniciar la relación laboral.



#### **2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Durante mucho tiempo, se pretendió ver afinidades del contrato de trabajo con otras figuras contractuales próximas del derecho civil como el contrato de sociedad, el mandato e incluso con el de compraventa.

La pretensión de la doctrina en insertar el contrato de trabajo en los contratos mencionados está actualmente total y definitivamente superada por cuanto al contrato de trabajo, en su formalización se tienen que observar normas mínimas impuestas por el Estado dándose así una naturaleza pública al mismo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato de trabajo como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque este contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el Derecho del Trabajo es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el Derecho del Trabajo debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los

contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho del trabajo viene a ser una intromisión en la esfera particular.



Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo está reducido al mínimo de formalismos ya que incluso puede ser verbal o redactarse en forma incompleta y el principio tutelar del Derecho del Trabajo incorpora automáticamente los derechos mínimos que el Estado reconoce y provee al trabajador.

## **2.5. Contrato individual del trabajo**

El contrato individual de trabajo lo regula el Decreto 1441 y sus reformas, del Congreso de la República, Código de Trabajo, comprendiendo todo lo relativo al mismo en el Capítulo Primero del Título Segundo del citado Decreto. Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Se dice por una parte que hay una marcada diferencia entre una y otra; mientras que por otra, se piensa que aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas instituciones pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

En la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

### **2.5.1. Definición**

El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo preceptúa: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código."

Por contrato de trabajo Goldstein, explica que es: "Acuerdo de voluntades, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración."<sup>17</sup>

Pérez Botija citado por Fernández Marcos define al contrato de trabajo como: "Acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución."<sup>18</sup>

En estas definiciones se resalta el estado de dependencia y subordinación jurídica de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia la persona del empleador, como una nota definitoria del contrato de trabajo y como parte de su característica personalísima en relación al trabajador.

El contrato individual de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico, de una persona individual a otra, por el cual la otra parte da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad laboral de otra. El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

El Artículo 18 del Código de Trabajo define claramente el contrato individual del trabajo e incluye dos elementos básicos que deben darse en la relación laboral, los cuales son: el aspecto jurídico en la suscripción del contrato y el aspecto económico que se da por la

<sup>17</sup> Goldstein, Mabel. **Ob. Cit.** Pág. 167.

<sup>18</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 14.

retribución que se entrega al trabajador o la trabajadora como contraprestación al trabajo prestado.



Los elementos materiales del contrato individual del trabajo, a la luz del Artículo 18 del Código de Trabajo son:

La prestación de los servicios: elemento que configura la obligación del trabajador dentro de la relación del trabajo que es la prestación del servicio, sin este no podría concretizarse el contrato de trabajo.

El pago del salario: elemento que configura la obligación del patrono en la relación laboral quien debe entregar al trabajador como contraprestación del servicio, el pago de su remuneración salarial.

Los sujetos que indica el Artículo 18 del Código de Trabajo son en primer lugar el trabajador, el patrono, la persona que ejerza la dirección delegada del trabajador quien es el representante del patrono.

El trabajador: según el Artículo 3 del Código de Trabajo, el trabajador es: "Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo." En este sentido está claro que el trabajador solo puede ser una persona individual y que las obligaciones que derivan de la relación de trabajo son la prestación de servicios y la remuneración por esos servicios.



El patrono: Según el Artículo 2 del Código de Trabajo, el patrono es: "Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de una o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Representantes del patrono: el Artículo 4 del Código de Trabajo define: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel."

Los actos que desempeñan los representantes del patrono dentro de la empresa comprometen únicamente al patrono y su relación con el empleador se origina de la celebración de un contrato de trabajo igual al que celebran los trabajadores al servicio de aquel mismo empleador.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático, es decir obligatorio para ambas partes, conmutativo, es decir las obligaciones están claramente determinadas, principal y oneroso.

---

Como elementos del contrato de trabajo están, los elementos generales y los especiales. Los generales son la capacidad de goce y ejercicio; consentimiento, y objeto.

Los especiales son:

La subordinación: entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato,



y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley, lo que siempre ha tratado, es proteger la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

La estabilidad en el empleo: se puede definir la estabilidad en el empleo como el derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo y que tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador. En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para el y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. La legislación guatemalteca tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario." De acuerdo con el Artículo 26 del Código de Trabajo.

La Profesionalidad: cuando se habla de la profesionalidad se está hablando de un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término puede definirse como el género de trabajo a que se dedica



una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato.

El Salario: el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones reciprocas e independientes. El trabajador esta obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, esta obligado a pagar el salario convenido.

En la legislación guatemalteca, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son: La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato; la prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal; la subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y la retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

### **2.5.2. Características**

La adecuada comprensión del concepto de contrato de trabajo, de importancia primordial, hace preciso analizar sus características o notas definitorias las cuales se enumeran a continuación.

- I. Es un contrato bilateral: en cuanto genera obligaciones para ambas partes, trabajador y empleador.



- II. Es oneroso: en cuanto supone, que cada parte experimenta una carga o sacrificio con la prestación a la que se obliga. Prestación de servicios por parte del trabajador y retribución a cargo del empleador.
- III. Tiene carácter sinalagmático: dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes de modo que cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así no surge la obligación del empleador de pagar el salario si el trabajador no presta los servicios convenidos recíprocamente.
- IV. Es conmutativo: en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga; es decir el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- V. Es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada: en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.

Además de los caracteres indicados, se encuentran los que indica el Código de Trabajo que son:

- I. La prestación de servicios: esta constituye la obligación básica del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien toda actividad laboral, es en principio útil o productivo o conduce de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador. Se trata en todo caso de, servicios prestados personalmente por el trabajador contratante, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral.



- II. **Retribución:** los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empleador o patrono. Si no hay retribución de los servicios del trabajador se vulnera el contrato de trabajo. La retribución del trabajo es el salario que, a su vez es lo que obtiene el trabajador a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas en virtud del contrato, por el trabajador y por el empleador.
- III. **Ajenidad:** esta característica consiste en que los servicios se prestan por cuenta ajena, es decir que se prestan por el trabajador para otro ajeno, que es el empleador o patrono, quien adquiere por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. En este sentido no se trata de que el trabajador adquiriera la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo transmita al empleador sino que existe una cesión anticipada por el mero hecho de celebrar el contrato, en virtud del cual el ajeno adquiere de modo originario la propiedad del resultado del trabajo.
- IV. **Dependencia o subordinación:** los servicios del trabajador se prestan dentro del ámbito de la organización y dirección del empleador o patrono. En este sentido es necesario aclarar que no se trata de una dependencia o subordinación rigurosa y absoluta del trabajador a su patrono sino que se halla comprendida dentro del círculo rector y disciplinario de este.



### **2.5.3. Relación de trabajo**

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.”

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del Derecho del Trabajo, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

### **2.6. Derechos y obligaciones que derivan del contrato individual del trabajo**

Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo enumeran las obligaciones del patrono y del empleador respectivamente.

Obligaciones de los patronos: el Artículo 61 preceptúa: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:



- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
  - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- 
- b) Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en este caso;
  - c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- 
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con este objeto les soliciten.
- En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponde pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo



descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimiento comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos;
- l) Proporcionar a los trabajadores vivienda en la finca en la que trabajan;
- m) Que los trabajadores tomen de las fuentes de agua para su uso domestico;
- n) Que los trabajadores aprovechen los frutos de la tierra que les conceden;
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos;
  - 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador o de los padres o hijo, tres (3) días.
  - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
  - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
  - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos también serán retribuidos.
  - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- 7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”



Obligaciones de los trabajadores: el Artículo 63 del Código de Trabajo enumera estas obligaciones indicando: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro no riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad

cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga o guardarlos por razón de la ocupación que tenga; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores;
- i) Desocupar dentro de treinta días desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que le hayan facilitado los patronos.

## **2.7. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato civil**

El concepto de contrato de trabajo está suficiente manifiesto en la legislación guatemalteca como un contrato especial y diferente a los demás contratos del derecho civil. Se dice que el contrato de trabajo constituye un contrato diferente a un contrato típico que importe una obligación de hacer ya que la obligación o prestación en el contrato de trabajo se desarrolla en un estado de dependencia o subordinación. Es necesario entonces diferenciarlo de otros contratos afines.

Con el contrato de compraventa: el contrato de trabajo es diferente al de la compraventa ya que ésta última tiene por objeto transferir lo que es la propiedad de una persona al patrimonio de otra. En el trabajo no solo se interviene la fuerza física sino también la intelectual y por ende, la fuerza intelectual no puede medirse en el resultado. El objeto en el contrato de trabajo es la energía del trabajador la que se toma en consideración antes de que sea exteriorizada y es una regla invariable de la convención que la cosa vendida se separa del vendedor lo que no ocurre con la fuerza del trabajador porque no es posible materialmente.



Al respecto, Fernández Marcos expone: “El carácter personalísimo de la prestación laboral, inseparable de la persona del trabajador, que si idealmente son perfectamente separables, en la práctica, no puede existir la una sin el otro, aleja al contrato de trabajo del de compraventa. En esta, el objeto del contrato, entrega y aceptación de la cosa vendida, es claramente distinto y separable del sujeto contratante, con independencia de que es firme principio de política social que el trabajo no es una mercancía, que si encierra, ciertamente aspectos patrimoniales o económicos, tiene, en mayor medida, aspectos jurídicos personales.”<sup>19</sup>

Con el contrato de sociedad: varias de las conquistas del Derecho de Trabajo contemporáneo aportaron al contrato de trabajo elementos provenientes del contrato de sociedad. La asimilación puede darse con el contrato de sociedad partiendo del factor colaboración que se da evidentemente en el contrato de trabajo y con ello se transforma a éste en un asociativo y no de cambio. Franco López indica al respecto: “La analogía entre ambos contratos –contrato de trabajo y contrato de sociedad- es desde el punto de vista económico: ambos factores de la producción –trabajo y capital- se asocian para un fin común. Sin embargo, contrato de sociedad y contrato de trabajo son dos figuras distintas. Los elementos diferenciadores pueden ser agruparse de la siguiente manera: a) salario; b) affectio societatis y c) subordinación.”<sup>20</sup>

Fernández Marcos indica: “El contrato de sociedad armoniza intereses coincidentes de las partes, en tanto que el de trabajo, por definición lo que trata, y en ello radica la difícil dinámica de las relaciones laborales, es la armonización de intereses contradictorios, como son los del trabajador y el empresario.”<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 16.

<sup>20</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 147.

<sup>21</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 16.



Con el contrato de mandato: el contrato de mandato contempla la realización de negocio por cuenta de otro y mal puede abarcar y regular las prestaciones materiales de un contrato de trabajo, en que se traduce este contrato sobre todo en el trabajo de carácter manual. El mandato y el contrato de trabajo tienen características inconfundibles que hacen que se pueda distinguir uno de otro. Una de las razones es que las reglas protectoras del salario no se extienden al mandato. Por otro lado el criterio de la naturaleza de la actividad que se desarrolla en cada uno se basa en que el mandatario realiza actos jurídicos, mientras que el trabajador ejecuta actos materiales. En otras palabras, el objeto del mandato será la obtención de un resultado jurídico, mientras que el del contrato de trabajo, sería el trabajo en sí. Con esto queda evidenciado que son contratos distintos.

Con el contrato de servicios profesionales: A pesar de que el contrato individual de trabajo tiene sus propias peculiaridades y características, con frecuencia se confunde con el contrato de servicios profesionales ya que ambos contratos tienen inmerso el cumplimiento de una obligación realizando una prestación de hacer y una contraprestación de dar. Las diferencias son las que a continuación se enumeran.

El contrato individual de trabajo está regulado por el Código de Trabajo, es decir, por una norma jurídica de carácter público, en donde se encuentra limitada la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, es decir que es proteccionista para una de las partes, es antiformalista, democrático, en el cual se manifiesta una directa intervención estatal en beneficios del trabajador; en tanto que en el contrato de servicios profesionales está regulado por una norma de carácter privado, en donde prevalece la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.



En lo referente a la prestación de servicios profesionales en el contrato individual de trabajo hace falta la relación de subordinación y lo que se necesita es la eficiencia y buena voluntad de prestar los servicios por parte del trabajador bajo la dirección inmediata o delegada del patrono; mientras que en el contrato de servicios profesionales se desarrollan conocimientos científicos con ocasión de un asunto o trabajo cualquiera, por lo que no está obligado a obedecer y aquí quien presta sus servicios debe ser un profesional, es decir que debe tener un título facultativo o autorización legal para prestar sus servicios cuando la ley exija ese requisito.

Otra gran diferencia es que el trabajador en el contrato individual de trabajo percibe un salario; mientras que en el contrato de servicios profesionales, el profesional recibe por su actividad, honorarios.

En el contrato individual de trabajo, quien requiere los servicios del trabajador y quien paga un salario por dichos servicios recibe el nombre de patrono o empleador; mientras que en el contrato de servicios profesionales quien paga por ellos recibe el nombre de cliente.

Con relación al horario, quien presta sus servicios profesionales no está sujeto ningún horario pues este los presta conforme las necesidades lo exigen. Quien presta sus servicios personales en virtud de un contrato individual de trabajo queda sujeto al horario convenido.

Por el resultado de los servicios, la diferencia es que quien presta sus servicios profesionales en virtud de un contrato de esta naturaleza, no puede obligarse a garantizar el resultado de su gestión, es decir, que si el resultado de la misión que le fue

encomendada no es exitosa, dicho profesional tiene derecho a percibir sus honorarios de conformidad con la ley, caso típico lo es cuando en un litigio, un abogado no puede asegurar un resultado, salvo pacto en contrario. En resumen, el resultado de los servicios no es un elemento indispensable en la terminación del contrato de servicios profesionales, a menos que así se estipule en el contrato. En el contrato individual de trabajo, el trabajador no es quien propiamente garantice el resultado los servicios, ya que éste es guiado por el patrono, por lo que está realizando el trabajador es garantizar al patrono que él realizará lo que se le indique y así obtener el resultado deseado por el patrono, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo como protectora del trabajador.

## **2.8. Contrato de servicios profesionales como medio para evadir pago de prestaciones laborales**

En el derecho guatemalteco se regula la prestación de servicios profesionales como un contrato de naturaleza civil por que un profesional presta sus servicios a los que los solicitan. Las partes fijan de común acuerdo los alcances del contrato así como la contraprestación económica a favor del profesional en caso de que sea oneroso, a falta convenio se regirá por el arancel respectivo. De las normas relativas a este contrato se desprende con toda claridad que la prestación del servicio profesional solamente podrá realizarse por quien tenga un título profesional reconocido por la ley y en su caso que esté debidamente registrado. Por lo tanto solamente aquellos profesionales facultados podrán celebrar un contrato de esta naturaleza y la materia sobre la que versa deberá estar necesariamente relacionada con aquélla para la que ha sido autorizado, es decir

un médico no podrá celebrar un contrato de servicios profesionales para desempeñar un trabajo de ingeniería.



En el Código Civil de Guatemala, se regula en lo relativo a los servicios profesionales del Artículo 2027 al 2036. Así el Artículo 2027 establece: "Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago." El Artículo 2029 del mismo cuerpo legal dispone: "El Profesional tiene derecho, además de la retribución a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente." En cuanto a la calidad de las personas que prestan los servicios profesionales, el Artículo 2036 indica: "Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para las cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado."

Sin embargo, en la práctica, ha sido una costumbre de los patronos evadir las cargas laborales contenidas en el Código de Trabajo y otras leyes laborales del país, mediante la utilización de diversos instrumentos contractuales civiles o mercantiles como lo es el contrato de servicios profesionales cuya finalidad es la subrogación de servicios en el lugar de la celebración de los contratos individuales de trabajo. En la práctica se celebran contratos civiles de honorarios profesionales sin importar si quien lo presta es un profesional facultado, si la materia sobre la que versa o la índole del trabajo corresponden a un contrato de esa naturaleza jurídica. La celebración de contratos de esta naturaleza es un mecanismo arraigado que ya se ha transformado en costumbre dentro del mercado laboral guatemalteco, lo cual se hace para evadir responsabilidades como las prestaciones laborales, pago de cuotas de seguridad social, facilitar los



despidos rápidos, y en caso de demanda por parte de los trabajadores el riesgo es muy alto y no prosperaría la demanda en los tribunales de trabajo. Además llama la atención de la celebración de contratos de servicios profesionales con personas que no tienen esa condición y por lo tanto no cuentan con el título facultativo indispensable para celebrar un contrato de esa naturaleza con el agravante de que en la mayoría de los casos el puesto de trabajo en cuestión no requiere ser desempeñado por un profesional, como el caso de secretarías, asistentes, vendedores, e.tc.

La figura de contrato de servicios profesionales en el Estado se encuentra dentro de un régimen llamado no laboral, es decir el renglón 029. Comúnmente se habla de renglón 029 o de los 029 como servidores del Estado para diferenciarlos de los que son trabajadores del Estado. En este sentido son servidores del Estado pero no son trabajadores ni servidores públicos, aunque muchas veces prestan sus servicios en similitud con los trabajadores permanentes del mismo Estado, lo que tiende a confundir la naturaleza jurídica a la que están sujetos estos servidores, concretamente cuando los disciplinan, les fijan horario, les determinan puesto y jefe, les controlan diariamente sus entradas y salidas. En la revista denominada Justicia Laboral, con una cita del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala se lee que este tipo de contrato es como otra de las remuneraciones de persona temporal: "029. Otras remuneraciones de personal temporal: en este renglón se incluye honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados a una unidad ejecutora del Estado y que podrán ser dotados de enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal."<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **Revista justicia laboral, dualidad de regímenes de servicios personales de la administración pública.** Pág. 29.

En realidad se trata de una simulación de un acto jurídico, cuyas consecuencias legales perjudican principalmente a los trabajadores cuando son despedidos injustamente y no pueden reclamar sus derechos laborales por no haber firmado un contrato individual de trabajo.



## **2.9. El salario**

Del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas para ambas partes y las prestaciones que éstas deben por el contrato, constituyen objeto y contenido de estas obligaciones, lo que en definitiva se llama contenido del contrato de trabajo. La retribución del trabajo o salario es la prestación principal, básica como objeto inmediato de la obligación que adquiere el empleador por el contrato. El salario es la prestación correlativa al trabajo o actividad que realiza el trabajador.

Se puede decir que el salario es la total retribución real que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios. Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste halla trabajado durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.



La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones del trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción de la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. Las negociaciones colectivas en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Según Franco López, “El salario se distingue del sueldo, porque este último es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, según la posición doctrinaria.”<sup>23</sup>

El autor indicado presenta una definición de salario, citando a Plá Rodríguez quien define así: “En la óptica del trabajador, el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”<sup>24</sup>

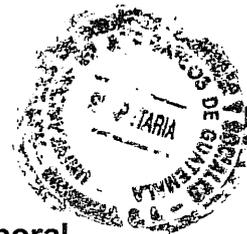
---

<sup>23</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 419.

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 420.



## CAPÍTULO III



### 3. Discriminación y la participación limitada de la mujer en el campo laboral

La definición de la discriminación en el campo laboral es suficientemente importante analizarla. Como se ha visto al inicio del presente trabajo, la discriminación es más fácil de definirlo que de discernir. Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los del grupo mayoritario, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

Según McConell, existen cuatro tipos generales de discriminación en el campo del trabajo las cuales son: la discriminación salarial, la discriminación en el empleo, la discriminación ocupacional y la discriminación en la adquisición del capital humano.

La discriminación salarial según McConell: "Significa que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad."<sup>25</sup>

La discriminación en el empleo dice que: "Existe cuando, manteniéndose todo lo demás constante, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo."<sup>26</sup>

<sup>25</sup> McCONNELL, Campell R, Brue, Stanley L y Macpherson, David, A. **Economía Laboral**. Pág. 403.

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 404.

La discriminación ocupacional: "Significa que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones aunque sean tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente cualificadas."<sup>27</sup>



La discriminación en la adquisición de capital humano: "Existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la enseñanza reglada o la formación en el trabajo. Esta situación, muy frecuente en tiempos pasados, es hoy prácticamente inexistente en los países europeos... pero puede ser importante en otros contextos, especialmente en los países en vías de desarrollo."<sup>28</sup>

A través de los años, la mujer junto con la población indígena, afrodescendiente, los niños y los ancianos, son grupos poblacionales que históricamente han sido víctimas en forma reiterada de algún tipo de discriminación. Vejámenes como la violencia sexual, el embarazo forzado, el aborto forzoso, constituyen graves violaciones a los derechos humanos de las mujeres, frecuentemente invisibles o minimizados por los defensores de derechos humanos y comisiones de la verdad.

Las mujeres han sido sometidas a situaciones discriminatorias en razón de su género, etnia, clase social, o edad, que se manifiestan en la existencia en muchas diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre como la participación limitada de la mujer en el campo laboral; la discriminación y la segregación ocupacional; el incremento de las migraciones forzadas de mujeres del campo a las ciudades asumiendo el rol de cabeza de familia; y menores oportunidades de acceso a la educación, la cultura y la salud, entre otras.

---

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 404.

<sup>28</sup> **Ibid.**

Esta serie de prácticas afectan considerablemente la dignidad humana de la mujer, las cuales se dan con mayor gravedad en los últimos años en Guatemala, que permanece en estado de violencia, dejando cada día más mujeres huérfanas o viudas, obligadas a asumir el rol de cabezas de familia, sin existir condiciones adecuadas para insertarse a la vida productiva dignamente.

Todas estas injusticias que vive la mujer guatemalteca, obligan a construir medios jurídicos, oportunidades económicas, espacios sociales y educativos que se constituyan en instrumentos eficaces y fiables para la defensa de sus derechos fundamentales y reivindicaciones sociales.

### **3.1. Discriminación salarial**

La discriminación salarial de la mujer es sin duda uno de los temas más importantes y que pueden ser debatidos a nivel social aunque no es fácil identificar en qué medida las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres que existe en el mercado de trabajo son atribuibles a la discriminación de los agentes económicos y en qué medida tienen su origen en diferencias de productividad entre hombres y mujeres y en los efectos diferenciales que la división del trabajo en el seno de la familia en función del sexo tiene sobre los ingresos relativos de los individuos de ambos sexos.

La definición de discriminación salarial a un nivel teórico es relativamente simple. Existe discriminación salarial contra un individuo o grupo de individuos cuando las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente diferencias de productividad. En principio la teoría económica indica que los ingresos a largo plazo de un individuo están relacionados directamente con una serie de variables que miden su capital humano y por



lo tanto aproximan su productividad, como por ejemplo años de estudio, años de experiencia laboral, antigüedad en la empresa, lo que puede estar influido por otras variables que afectan a sus ingresos a corto plazo por el lado de la demanda como por ejemplo la ocupación, la rama de actividad y el lugar de residencia. Tomando en cuenta estas ideas no se podría considerar discriminatorio que un individuo ganara menos que otro si tiene menos educación y experiencia laboral. Por lo tanto si se dispone de datos de salarios o ingresos, años de educación, años de experiencia laboral para una muestra de individuos que incluya mujeres y hombres se puede utilizar los métodos econométricos para estimar una ecuación de ingresos para cada sexo y esto permitiría analizar si los efectos de las variables obtenidas sobre los salarios muestran diferencias significativas por razón de sexo. Los resultados que se obtendrían en ese sentido permitirían calcular en qué medida las diferencias de ingresos medios entre hombres y mujeres se debe a que las características productivas de ambos sexos son diferentes. Si existiera una parte inexplicable, es decir que no se puede atribuir a las variables sobre los salarios se consideraría como discriminación salarial por razón de sexo.

Se produce discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor perciben una retribución distinta. En la práctica puede darse que trabajos iguales reciben distinta retribución en distintas empresas, e incluso en algunas empresas trabajos con las mismas tareas y funciones reciben distinta retribución lo que puede considerarse como típicos casos de discriminación salarial.

En el primer caso es relativamente fácil detectar la discriminación, sin embargo habitualmente se debe a que personas que desempeñan dos tipos de trabajos equivalentes reciben retribuciones distintas, debido a que se infravaloran aspectos del

trabajo normalmente realizado por mujeres. La identificación de los casos de discriminación dependerá de procedimientos de valoración de los puestos de trabajo.



En el ámbito internacional, la discriminación salarial preocupa a los organismos internacionales. La agencia de noticias por internet denominada elmundo.es. presentaba en 2007 extractos de un informe que refleja el grado de discriminación salarial hacia las mujeres en la Comunidad Europea:

“El ejecutivo de la UE concluye que las mujeres de los 27 países ganan un 15% menos que los hombres, frente al 17% en 1995, lo que muestra un progreso muy escaso en cuanto a la mejora de la discriminación sexual en el mercado laboral. Las mujeres reciben menos sueldo aunque estén mejor preparadas en general, ya que casi el 60% de los licenciados universitarios son del género femenino. El techo laboral impide a las mujeres conseguir puestos destacados aunque estén preparadas para ellos y hay menos trabajadoras en los campos más valorados como tecnología, ingeniería y ciencia, según el informe. Además, las mujeres tienden a encontrar puestos peor pagados, principalmente como funcionarias, educadoras, sanitarias, trabajadoras sociales o dependientas.”<sup>29</sup>

Responsabilidades familiares: “El hecho de tener un hijo o una familia reduce permanentemente el empleo de las mujeres pero no el de los hombres. Como resultado, las mujeres tienen carreras más desordenadas, que son más cortas y como resultado cobran menos, afirma el informe. Es una pérdida inaceptable de recursos para la economía y la sociedad que impide que el potencial productivo de las mujeres se realice plenamente, añade el informe. El informe subraya que la brecha salarial es todavía

---

<sup>29</sup> [www.elmundo.es/mundodinero/2007/07/17/economia/1184688916.html](http://www.elmundo.es/mundodinero/2007/07/17/economia/1184688916.html). 25/03/10.

mayor entre las mujeres más preparadas y experimentadas que trabajan en grandes empresas privadas. Las mayores diferencias se dan en Chipre y Estonia, con un 25%, mientras que en Alemania se sitúan en el 22%. En España la brecha se sitúa en el 13%, un dos por ciento menos que en la media de la UE (15%). Para acabar con esta tendencia, la Comisión quiere impulsar la igualdad salarial como un requisito para que las empresas obtengan contratos públicos y pedirá mañana a los países que establezcan objetivos y plazos para hacer algo al respecto.”<sup>30</sup>

En América Latina la diferencia salarial por género persiste, aunque cada vez se disminuye con el paso de los años con aprobación de leyes a favor de derechos laborales de las mujeres en cada uno de los países. Un diagnóstico de género en Chile indica: “Las brechas salariales han venido disminuyendo durante la última década en América Latina y el Caribe. Aun así, siguen siendo uno de los factores principales detrás de la desigualdad. En Chile estas brechas salariales disminuyeron en los años noventa, aunque subieron levemente durante los comienzos del presente siglo.”<sup>31</sup>

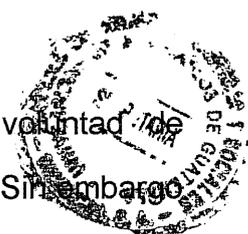
“En 2003 las mujeres chilenas ganaban aproximadamente un 23 por ciento en promedio que los hombres. En Chile, el diferencial de remuneración en razón del género es similar al de otros países de América Latina, salvo México, pero mayor que el de los Estados Unidos, Suecia e Irlanda y parecido al de Alemania.”<sup>32</sup>

Los avances en Guatemala en la instauración de la democracia, en el reconocimiento de los derechos sociales y laborales de las mujeres, en el incremento de su nivel educativo, con el acceso de las jóvenes a la formación universitaria ha llevado a un aumento de las

<sup>30</sup> **Ibíd.**

<sup>31</sup> Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile. **Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer.** Pág. 36.

<sup>32</sup> **Ibíd.**



mujeres en el mercado laboral poniendo de manifiesto una mayor voluntad de permanencia en el mismo que la manifestada por generaciones anteriores. Sin embargo, en los últimos años la situación laboral de las mujeres en general no ha alcanzado los niveles de igualdad que las leyes y tratados internacionales le reconocen y la desigualdad y la discriminación se encuentran presentes a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral de las mujeres, desde la incorporación al mercado laboral, durante la permanencia en el mismo y en la finalización.

Sin embargo, en relación a la discriminación salarial, se dice que no existe en Guatemala respecto a los ingresos de acuerdo con un informe presentado por la página web [www.tusalario.org/Guatemala](http://www.tusalario.org/Guatemala) difundido el 22 de marzo de 2010. El informe señala que en América Latina permanece la brecha salarial muy alta entre ingresos económicos de hombres y mujeres.

“Las diferencias de ingresos en función de género siguen siendo significativas en América Latina, a pesar del reciente crecimiento económico y la aplicación de políticas orientadas a reducir la desigualdad, sostiene un estudio recientemente divulgado por el Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Sin embargo, Guatemala se presenta como uno de los pocos casos de la región en los que no existe diferencia salarial entre mujeres y hombres.”<sup>33</sup>

En América Latina las brechas salariales entre géneros siguen manifiestas según la página web citada. “Las conclusiones del informe indican que los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo de edad, en cada nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (sea por cuenta propia, empleador o empleado), tanto en empresas

---

<sup>33</sup> [www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/05/04/010](http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/05/04/010).



grandes como pequeñas. También se encontró que sólo las mujeres de zonas rurales ganan en promedio lo mismo que los hombres. El análisis del BID se realizó con datos de hogares de 18 países latinoamericanos, y una simple comparación de ingresos promedio indica que los hombres ganan 10% más que las mujeres. Pero cuando los economistas comparan hombres y mujeres con iguales edades y niveles de educación, la diferencia de ingresos llega a 17%.<sup>34</sup>

Por otro lado, en Guatemala, los casos de discriminación laboral toman otra perspectiva ya que la problemática está en el difícil acceso de las mujeres al empleo y la permanencia en el, ya que hay casos de discriminación contra las mujeres con despido directo injustificado por parte de los patronos cuando ellas se encuentran en estado de gestación o peor aun la imposibilidad de ascenso y si asciende, con presión excesiva.

“Aunque la Constitución de la República, el Código Laboral (Código de Trabajo) y convenios internacionales son claros al reconocer los derechos de las mujeres embarazadas, las denuncias presentadas en el Ministerio de Trabajo confirman su incumplimiento. Datos de la Inspectoría de Trabajo de dicha cartera dan cuenta de 248 denuncias en lo que va del año. De ese número 104 corresponden a mujeres que laboraban en la iniciativa privada, aparte de 59 casos específicos del sector industrial. El subinspector de trabajo, César Gatica, afirma que estas denuncias son las más recurrentes pese al marco legal. La ley es clara al establecer la reinstalación de la afectada. De no hacerlo, se imponen multas que pueden oscilar entre nueve y 14 salarios mínimos. Para el abogado laboralista Guillermo Maldonado, esta práctica es común debido al incumplimiento de los patronos. ‘No falta normativa, falta voluntad’, resaltó. Maldonado considera que la discriminación hacia las mujeres en estado de

---

<sup>34</sup> Ibíd.



gravedad no es exclusiva de la iniciativa privada, sino también alcanza al sector público. 'El Estado debe ser el primero en dar el ejemplo al cumplir con esos derechos'. De las denuncias presentadas, 14 corresponden al sector público, en donde 12 se encuentran en trámite.<sup>35</sup>

Un caso más reciente de discriminación laboral contra la mujer es el que reporta el diario La Hora, el día cinco de marzo de 2010 por el despido de mujeres embarazadas en el Ejército de Guatemala. Dicho reporte indica: "Mujeres embarazadas son destituidas por violar reglamento de servicio cívico militar, porque se aduce que estarían denigrando la labor castrense, sin tener en cuenta que las féminas son base importante para el desarrollo humano. Ante esto, el procurador de Derechos Humanos, Sergio Morales, emitió una acción de inconstitucionalidad a la Corte de Constitucionalidad, para dejar sin efecto los Artículos 25 y 30 del Decreto Ley 20-2003 de la Ley de Servicio Cívico Militar, la cual establece dar por finalizada la labor de las mujeres en estado de gestación en el Ejército. Por lo tanto, el procurador presentó la inconstitucionalidad argumentando que el hecho que la mujer esté embarazada merece un trato jurídico diferenciado y no de ser sancionada con la finalización del servicio militar. 'Hay denuncias de años anteriores y se ha tenido información que a las mujeres les dan de baja, pero no denuncian; igual nos pasa con la Academia de la Policía Nacional Civil. En 2008 se tuvo una acción como Defensoría de la Mujer, que diez mujeres estaban embarazadas y se hallaban en proyecto las resoluciones para destituir las, pero agilizamos todo y ya no fueron despedidas; sin embargo el hecho es que las mujeres al salir embarazadas se sienten avergonzadas, intimidadas y no denuncian, ese es un gran problema para poderlas ayudar', indicó la defensora de la Mujer de la PDH, Gladis Ollas."<sup>36</sup>

<sup>35</sup> [noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres](http://noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres). 25/03/10.

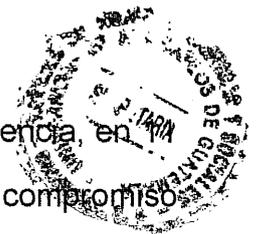
<sup>36</sup> **Diario la hora**. 5 de marzo de 2010.

Según la página web [www.tusalario.org/Guatemala](http://www.tusalario.org/Guatemala), el país está entre los países de Latinoamérica que menos protege la maternidad, lo cual constituye otro problema social en el ámbito laboral aunque, si bien el Código de Trabajo reconoce el 100 % del salario, la licencia por maternidad es de apenas 84 días, además de que este derecho que tienen las mujeres en estado de gestación es la causa de que las empresas prefieren contratar a las mujeres solteras ó les hacen pasar pruebas de embarazo antes de entrar a los trabajos.



Chile, Cuba y Venezuela son los estados de Latinoamérica que mejor protección brindan a las mujeres en las cuestiones relacionadas con la maternidad, ya que el período de licencia de 126 días que los tres países establecieron es el más largo en la región y sus respectivos sistemas de seguridad social les pagan a las madres el 100 por ciento de su salario durante este lapso, según la página citada anteriormente. Por su parte, Guatemala se encuentra en el otro extremo ya que si bien contempla el mismo beneficio remunerativo, reconoce un período menor de licencia por maternidad que es de 84 días. Los datos surgen de un informe de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que se refiere a las leyes de protección laboral en 18 países de Latinoamérica.

Así, Guatemala, junto con otros seis países, se encuentra octavo lugar en la región que mejor resguarda a las madres en los meses anteriores y posteriores al parto. En el cuarto y quinto lugar se ubican Brasil y Panamá, que estipulan licencias por maternidad de 120 y 98 días, respectivamente. Mientras que Argentina y Perú se ubican en el sexto lugar, otorgando 90 días. En el resto de los estados la duración de la licencia es de apenas 84 días.



Con respecto al beneficio económico que perciben las madres durante la licencia, en los 18 países de Latinoamérica el sistema de seguridad social asume el compromiso de pagarles la totalidad del salario que perciben periódicamente por su actividad laboral. En Guatemala, Costa Rica y Ecuador ésta responsabilidad la comparten la seguridad social y el empleador. Mientras que, en los cuatro países restantes la seguridad social paga una retribución menor al 100 por ciento del salario, y los períodos de licencia por maternidad son los más cortos de la región.

Es necesario aclarar que conseguir la igualdad efectiva de los derechos legales de las mujeres significa transformar radicalmente una sociedad, formada durante mucho tiempo bajo dictaduras, en medio de un clima de violencia, que relegó a las mujeres al ámbito de lo privado de forma generalizada y la limitación de sus derechos individuales y colectivos y que existen tantas carencias democráticas que afectan de manera especial a las mujeres y que exige que los derechos públicos y el conjunto de instituciones y agentes sociales tengan que impulsar de forma continuada programas de igualdad de oportunidades en todos los campos de la vida social y laboral.

La ausencia de políticas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular, es un elemento pernicioso para las relaciones laborales y para el desarrollo de las potencialidades del mercado laboral en el país. Es por ello que desde el sindicato se promueven todo tipo de iniciativas orientadas a eliminar las discriminaciones existentes y mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Obtener resultados en el mercado de trabajo, que vayan más allá de donde nos lleva la propia inercia del ciclo económico y demográfico, requiere de una política de empleo que



no se limite sólo a actuar sobre la oferta de empleo (como principalmente ocurre ahora) y que tenga, además, un carácter selectivo, dando prioridad a las acciones destinadas a aquellos colectivos más afectados por el paro y la inactividad.

### 3.2. Segregación ocupacional

La discriminación en el campo laboral utiliza la segregación ocupacional entendida como la distribución de las mujeres y los hombres entre las ocupaciones. Sería asignar a cada sexo una serie de ocupaciones exclusivas, lo cual es un modelo de la concentración. “Este modelo de la concentración utiliza los sencillos conceptos de la oferta y la demanda para analizar las consecuencias de confinar a las mujeres en un reducido número de ocupaciones.”<sup>37</sup>

Cabe preguntarse porqué se produce la concentración y por qué los empresarios practican la segregación en el trabajo por sexo. Una de las razones puede ser que la productividad de los trabajadores es la consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo. Si las interrelaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Algunos trabajadores varones pueden sentirse contrariados cuando se les obliga a trabajar junto con mujeres o a obedecer sus órdenes. Por lo tanto en aras de la productividad y de los beneficios, los empresarios deciden segregar a los hombres y las mujeres en el trabajo. Por otro lado muchos empresarios pueden tener ideas preconcebidas sobre la capacidad de las mujeres y de otros grupos para realizar un trabajo determinado y como consecuencia, muy pocas mujeres por ejemplo conducen camiones, tráileres, taxis ó venden equipos electrónicos o automóviles.

---

<sup>37</sup> McConell, Campbell R, Brue, Stanley L y Macpherson, David A. **Ob. Cit.** Pág. 413.



Por otro lado, las mujeres que trabajan a tiempo parcial como consecuencia de la discriminación laboral porque quedan cuidando a los hijos, por lo que la cantidad de mujeres en tiempo parcial puede ser mayor a los hombres en este mismo rango. En algunos casos, por ejemplo cuando se puede contar con el apoyo de los ingresos adicionales de la pareja, poder trabajar a tiempo parcial podría parecer un lujo, mientras que en otras situaciones, como es la de los padres y madres solteros, trabajar a tiempo parcial no es una opción puesto que una sola persona tiene que mantener a la familia. La disponibilidad y costos de los cuidados infantiles también juegan un papel importante aquí. A pesar de estas consideraciones, lo que está claro es que son principalmente las mujeres las que trabajan a tiempo parcial porque se encuentran cuidando de los hijos.

Las mujeres también tienden a trabajar a tiempo parcial más que los hombres debido a las tareas del hogar aunque las tareas del hogar con frecuencia como razón para trabajar a tiempo parcial que el hecho de tener que cuidar de los hijos, tanto entre las mujeres como entre los hombres.

A pesar de las desigualdades en términos del reparto de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, y las repercusiones que suponen para el lugar de trabajo y las oportunidades profesionales, las mujeres y los hombres se ven a menudo dominados por las mismas ambiciones a la hora de buscar trabajo como un salario decente y oportunidades de gratificaciones que pueden sacar adelante a sus familias en un corto plazo, aunque la calidad del trabajo, las oportunidades profesionales y el reto pueden también ser muy importantes. Las mujeres tienen ambiciones similares a los hombres, y que les gustaría tener las mismas oportunidades y remuneración que tienen ellos.

### 3.3. Dificultad para el acceso al empleo y en condiciones de estabilidad



En Guatemala persiste la tendencia de falta de acceso de las mujeres al empleo debido a varias razones. Algunos de los factores que obstaculizan la participación de la mujer en el mercado laboral guatemalteco son los siguientes:

- I. La persistencia de un esquema de sociedad patriarcal y excluyente en donde los valores se miden a través de patrones socioculturales, machistas y racistas que discriminan la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales incluyendo el ámbito laboral. Este esquema y patrón negativo permanece en el ámbito familiar y personal.
- II. Los altos niveles de analfabetismo y sus condiciones de desventaja en materia de desarrollo humano, constituyen una serie limitante para el acceso de la mujer al mercado laboral bien remunerado y en condiciones de estabilidad ya que las empresas necesitan mano de obra calificada y personal con amplia experiencia para el puesto de trabajo disponible.
- III. El grupo de mujeres organizadas alrededor del tema género es ínfimo comparado con la alta presencia poblacional de la mujer, ya que se estima que en Guatemala más del cincuenta por cientos de la población lo constituye la mujer. En materia laboral hace falta organizaciones de mujeres que luchan por el reconocimiento de sus derechos.
- IV. En muchos casos la mujer cotidiana está acomodada a sus circunstancias y a jugar su rol que equivocadamente se dice que le está asignada, como la procreación y no se anima a buscar mejores oportunidades ni lo cree importante.



Partiendo de este planteamiento, deben crearse condiciones de acceso para las mujeres al empleo creando para ello una política nacional de empleo, puesto que la inactividad económica tiene entre ellas una mayor incidencia. Por otro lado, el aumento de la actividad económica, requiere del desarrollo de políticas que actúen sobre la demanda de empleo, es decir, que creen oportunidades de empleo para las mujeres.

Por otro lado, es prácticamente generalizada y mayoritaria la percepción sobre que el mayor obstáculo para el goce de los derechos laborales es el desconocimiento de los mismos en la mayoría de las mujeres trabajadoras. Si los derechos no se conocen, no se ejercen y si no se ejercen son letra muerta. Tan serio como el desconocimiento de los derechos es el desconocimiento de los procedimientos administrativos para hacerlos efectivos. Esto plantea la necesidad de divulgar los derechos laborales básicos, así como los mecanismos para hacerlos efectivos.

Es sabido que en el país los obstáculos prioritarios son la ineficiencia de los Tribunales de Jurisdiccionales para impartir justicia pronta y cumplida y la falta de adecuación de las leyes para realmente tutelar los derechos laborales de las mujeres. También constituye como obstáculo el desconocimiento de los derechos laborales y del cómo ejercerlos, la carencia de recursos económicos para demandar esos derechos por la vía judicial y la discriminación contra las mujeres por lo que es necesario que estos derechos se difundan en un lenguaje sencillo, accesible a todos y todas los trabajadores y los empleadores.



### 3.4. Participación de la mujer en el sector informal

Janina Fernández Pacheco en un estudio realizado sobre la brecha en los derechos laborales de la mujer en América Central presenta un análisis de Juan Diego Trejos sobre las características y la dinámica del sector informal en la región del cual se toma el siguiente estudio en relación con la participación de las mujeres en este sector.

“En Centroamérica las mujeres encuentran en los micronegocios una opción de trabajo importante ya que ahí laboran el 48% de las mujeres ocupadas de la región y el 53% de las mujeres que se insertan en actividades no agrícolas, porcentajes que están por encima de la tasa de ocupación de las mujeres en la región.

Para la región en su conjunto, el 57% de los micronegocios están al mando de mujeres, proporción que llega al 66% en el caso de El Salvador y que alcanza por lo menos el 60% en Guatemala y Honduras, en Costa Rica y Panamá no supera al 33%. Como la mujer microempresaria tiende a ser autoempleada más que microempresaria, la principal diferencia se produce entre los trabajadores por cuenta propia.

Dos de cada tres mujeres que laboran en micro negocios no agrícolas son trabajadoras por cuenta propia y esta participación tiende a mantenerse en todos los países, excepto Costa Rica, donde las mujeres a cargo de microempresas adquieren un peso, aunque limitado, por encima de la media regional.

Por estratos, la concentración de las mujeres se mantiene en todos los países en los estratos de menor productividad. No obstante este peso es menor en Costa Rica, donde un 77% de ellas están en el segmento informal, adquiere la mayor concentración en



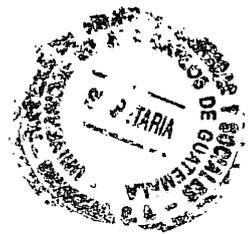
Honduras, donde el 94% de las mujeres se ubica en los estratos de baja productividad. Como el peso relativo de la mujer aumenta al pasar a estratos de menor productividad por lo menos el 40% de ellas se concentra en el estrato de subsistencia. Este porcentaje oscila entre el 42% para Nicaragua y el 65% para Panamá. Por tipo de negocio, en el autoempleo concentra la mayor cantidad de mujeres empleadas (82%), aunque su peso se reduce en Panamá (73%) y sobre todo Costa Rica (60%) por el mayor protagonismo de la microempresa.

Las mujeres que se insertan bajo una relación asalariada se encuentran subrepresentadas en estos establecimientos, ya que ahí laboran solo el 15% de las mujeres que se incorporan como asalariadas en las actividades no agrícolas y ellas representan el 29% de los asalariados en los micronegocios no agrícolas. No obstante, entre los trabajadores independientes, y también los familiares, el peso del trabajo femenino se amplía conforme se torna de menor productividad el establecimiento y llegan a representar el 76% de los trabajadores independientes del estrato de subsistencia, estrato que aglutina al 62% de las mujeres que desarrollan actividades de pequeña escala por su cuenta.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Fernández Pacheco, Janina. **Brechas en los derechos laborales de las mujeres en América Central.** Pág. 28.





## CAPÍTULO IV

### **4. Discriminación basada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres**

#### **4.1. Principio de igualdad**

La igualdad, en sus distintas manifestaciones, se encuentra reconocida universalmente entre los derechos fundamentales del hombre. En ordenamiento jurídico guatemalteco, ha merecido consagración constitucional directa y por remisión a los pactos y tratados internacionales reconocidos y ratificados por Guatemala.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, declara en su Artículo 2 que: "Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos." y establece que: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna."

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 1 expresa que: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos." Y en el Artículo 2 establece que: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición." Afirmando luego que: "Todos son iguales ante la ley, y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley."



La Convención Americana sobre Derechos Humanos compromete a los Estados Parte a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”, de conformidad con el Artículo 1 de la Convención, consagrando luego que: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.” Según el Artículo 24 de misma Convención.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales compromete a los Estados Parte en lo siguiente: “A garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición social.” Además, reconoce el derecho a: “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”; el derecho de la mujer a: “Condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres”, e “igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad” de acuerdo con el Artículo 7 incisos a) y c).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos compromete a los Estados Partes a: “Respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social según el Artículo 2 numeral 1, consagrando luego en el Artículo 14 que: “Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia”, y en el Artículo 24 que:



“Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere.” Además indica que: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, reafirma que: “La discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos.” Además compromete a los Estados Parte a: “Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico.” Lo cual está contenido en el Artículo cinco de dicha Convención.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer luego de recordar que: “La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su país y a la humanidad”, compromete a los Estados Partes a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país de conformidad con el Artículo siete de la citada Convención y garantiza en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a votar y ser elegidas, las mismas oportunidades en materia de



educación, la igualdad en el empleo, igual acceso a los servicios de atención médica, prestaciones familiares, a obtener préstamos bancarios, a participar en todos los aspectos de la vida cultural, idéntica capacidad civil que a los hombres, los mismos derechos y responsabilidades con relación a los hijos entre otros derechos importantes para las mujeres.

La Convención sobre los Derechos del Niño compromete a los Estados Parte en su Artículo dos, a respetar: “Los derechos enunciados en la presente Convención y asegurar su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.”

En Guatemala, el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

La Constitución Política establece la igualdad de todos los habitantes del país, sin distinciones, libres e iguales en dignidad y derechos. La dignidad de la persona origina el derecho a la dignidad humana. La dignidad es un derecho fundante, inherente a la persona humana y fuente de otros derechos. La dignidad no se puede estudiar separadamente de otros derechos porque se relaciona con todos los derechos



individuales y sociales. La libertad puede estar limitado en un momento determinado, en el caso de los reclusos pero la dignidad nunca puede ser limitado por lo que se afirma que la dignidad es un presupuesto de la condición de persona humana y la libertad como presupuesto del ejercicio de todos los derechos constitucionales, entre ellos el derecho a la intimidad, al desenvolvimiento de la personalidad, el derecho a la protección del honor, el derecho a la inviolabilidad del domicilio y de la correspondencia, entre otros derechos reconocidos por la Constitución Política.

Respecto a la violación del derecho a la dignidad, Castillo González indica: “En cualquier forma que esta violación se lleve a cabo, origina responsabilidades al Estado de Guatemala. La consecuencia de tal violación será el nacimiento del derecho de reparación que se hará efectivo a través de la indemnización del daño o perjuicio siempre que no se pueda restablecer el hecho, cosa o situación al estado anterior al daño o perjuicio.”<sup>39</sup>

Atendiendo al alcance de la igualdad como valor humano consagrado en la Constitución, la Corte de Constitucionalidad ha expresado su opinión en varias ocasiones sobre el tema. En sentencia de fecha veintinueve de enero de dos mil nueve, dentro del expediente número tres mil ochocientos treinta y dos guión dos mil siete el máximo tribunal constitucional indica lo siguiente: “Estima este tribunal, (...) que cabe hablar de transgresión al precepto constitucional que reconoce el derecho a la igualdad ante la ley, cuando la norma, sin justificación, busca hacer una distinción, colocando a un determinado sujeto en un plano desigual, limitándolo o restringiéndolo en sus derechos frente a otro u otros de similares características o condiciones.”<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentada.** Pág. 21.

<sup>40</sup> Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 18.



En igual sentido, en sentencia de fecha uno de junio de dos mil seis, dentro del expediente número dos mil doscientos cuarenta y tres guión dos mil cinco, la Corte de Constitucionalidad expresó lo siguiente: “Esta Corte ha analizado que el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo cuatro, hace imperativo que situaciones iguales sean tratados normativamente de la misma forma, lo cual impone que todos los ciudadanos queden sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin clasificarlos, ni distinguirlos, ya que tal extremo implicaría un tratamiento diverso, opuesto al sentido de igualdad preconizado por el texto supremo; sin embargo, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias...”<sup>41</sup>

La anterior interpretación es expresada en forma amplia por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha treinta de septiembre de dos mil cuatro, dentro del expediente número trescientos treinta y dos guión dos mil cuatro, en relación al tratamiento desigual en circunstancias desiguales, indica: “La ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual, ya que si bien el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, la norma común que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, sino en cuanto que él conlleva una aspiración de justicia, que es la igualdad, esa igualdad que no sería verdaderamente respetada, sino al contrario traicionada, si en nombre de ella quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica. El derecho de igualdad puede expresarse en

---

<sup>41</sup> Ob. Cit. Pág. 18.



síntesis como el mismo tratamiento a situaciones iguales, y distinto a situaciones diferentes. La discriminación es la negación de este derecho, entendiéndola como el trato desigual injustificado... Debe entenderse así que el derecho constitucional de igualdad es esencialmente jurídico, y debe tenerse presente que la igualdad ante la ley, por naturaleza, no necesariamente equivale a una igualdad real, efectiva y absoluta. De ahí que no cualquier desigualdad importa obligadamente un tratamiento normativo diferente...<sup>42</sup>

La igualdad se concibe como la base que asegura al hombre y a la mujer cualquiera su estado civil, el goce de igualdades en todos los campos como la igualdad ante la justicia, igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades en educación y trabajo, etcétera. La igualdad adquiere igual importancia dependiendo de su aplicación en diferentes campos de la vida: social, económico, cultural, político, agrario, tributario y muchas otras situaciones más y la aplicación en estos campos origina conceptos teorías e interpretaciones específicas.

El Artículo cuatro de la Constitución Política de la República establece lo relativo a la libertad e igualdad lo que genera toda clase de posiciones políticas, jurídicas, sociales y económicas entre lo que es la igualdad y la libertad. Castillo González afirma que: "La libertad se concibe como la base que asegura al hombre y a la mujer, cualquiera que sea su estado civil, el goce de diversas libertades: ejercicio político, ideas, enseñanza, aprendizaje y trabajo, comercio e industria, prensa y pensamiento, organización y manifestación...la libertad se mira como un conjunto de libertades individuales consagradas por la Constitución Política de la República de Guatemala."<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Ob. Cit. Pág. 19.

<sup>43</sup> Castillo González, Jorge Mario. Ob. Cit. Pág. 22.



Es preciso indicar que el principio de igualdad no pretende la igualdad de los seres humanos entre sí lo cual es imposible e inconcebible. Con ello se pretende la desigualdad de trato para resolver con justicia situaciones desiguales como lo indica la Corte de Constitucionalidad en sus sentencias ya descritas. Asimismo los privilegios en general cualesquiera que sea su naturaleza, ya sea política, administrativa, laboral, tributaria, etcétera, atentan contra el trato desigual que es la base de la igualdad, las discriminaciones que se basan en motivos políticos, religiosos, de raza, color, etcétera, atentan contra la igualdad de oportunidades y responsabilidades.

El principio de igualdad ante la ley obliga a los Organismos e instituciones del Estado a que reconozcan a los habitantes del territorio nacional, igualdad de oportunidades, concibiendo esta como la no igualación y no uniformación ante la ley, con lo que se elimina la desigualdad arbitraria, injusta e irrazonable.

**4.2. El principio de igualdad ante la ley en materia laboral**

El reconocimiento del principio de igualdad es el primer paso dado por Guatemala para combatir la discriminación. El reconocimiento de la igualdad de todos los habitantes del país en dignidad y derechos desarrolla la no discriminación, concepto enriquecido en el derecho internacional de los derechos humanos.

Las definiciones de discriminación hechas por diversos instrumentos internacionales, hacen referencia a una exclusión a causa de una distinción irrelevante, arbitraria, injusta y sin razón que se realiza en perjuicio de una persona o grupo de personas. En su Artículo uno, La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Guatemala, considera, para sus efectos,



discriminatoria contra la mujer: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular su reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre los sexos”.

Este concepto se amplía en el Artículo cuatro de la misma Convención al establecer que: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considera discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.”

El Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que reafirma el principio de no discriminación en la esfera laboral, es reforzado y complementado por el Convenio 111 de la OIT los artículos 1 y 5 del sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el cual está ratificado por Guatemala y los demás estados centroamericanos.

El Artículo uno del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en el empleo y ocupación define el término discriminación como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

El Artículo cinco inciso dos del mismo Convenio establece que: “Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, a definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez.”



Este aporte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos al derecho laboral tiene los siguientes efectos:

- I. Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación
- II. Esta jerarquización clasifica el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un derecho fundamental de obligatoriedad “erga omnes”
- III. Permite limitar la libertad empresarial y de contratación, al relacionarlo con las características propias del derecho laboral que tutela la paz social entre empleadores y empleados.

El Código de Trabajo de Guatemala regula a su vez el derecho a la no discriminación en la esfera laboral. Así el Artículo 14 bis del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”



Al conceptualizarse el derecho a la no discriminación, se aportan elementos fundamentales en el ámbito laboral:

- I. Se distingue entre la discriminación directa o por trato diferencial y la indirecta o por resultado. Esta última amplía el concepto de no discriminación al identificar acciones discriminantes que usualmente pasan inadvertidas.
- II. Se establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad real o igualdad de oportunidades. De este modo, se estima que todos y todas son igualmente diferentes en contextos determinados o concretos en la búsqueda de equidad.

### **4.3. Igualdad de sexo**

Hablar de igualdad de sexos es referirse a un objetivo contra una realidad de discriminaciones. Una de las más frecuentes y silenciosas formas de violación de los derechos humanos es la violencia de género, señala el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD-. Un artículo de este Programa difundido en la página web de la entidad Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación en Iberoamérica, en cuanto a la igualdad de sexo indica: “Éste es un problema universal, pero para comprender mejor los patrones y sus causas, y por lo tanto eliminarlos, conviene partir del conocimiento de las particularidades históricas y socioculturales de cada contexto específico. Por consiguiente, es necesario considerar qué responsabilidades y derechos ciudadanos se les reconocen a las mujeres en cada sociedad, en comparación con los que les reconocen a los hombres, y las pautas de relación que entre ellos se establecen.”<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> [www.madrimasd.org/blogs/CTSiberoamerica/2005/05/29/624](http://www.madrimasd.org/blogs/CTSiberoamerica/2005/05/29/624). 05/03/10.



La enumeración de discriminaciones que hace el PNUD es interminable: la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres, lo que se relaciona con su desigualdad en cuanto al acceso a la educación, a los recursos productivos y al control de bienes, así como, en ocasiones, a la desigualdad de derechos en el seno de la familia y de la sociedad. “Esa discriminación va más allá de las leyes: Allí donde los derechos de las mujeres están reconocidos, la pobreza, con el analfabetismo que conlleva, a menudo les impide conocer sus derechos. Por otra parte, en los países industrializados, pese haber logrado, no hace mucho, la igualdad legal de derechos se sigue concediendo empleos con mayor frecuencia y facilidad a los hombres, el salario es desigual y los papeles en función del sexo son aún discriminatorios.”<sup>45</sup>

En Guatemala la Constitución Política de la República reconoce y garantiza la igualdad de todos los habitantes de la República. En el Artículo cuatro de la Carta Magna se reconoce a la mujer el goce de toda clase de igualdades en dignidad y derechos y cualesquiera que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades que el hombre. Asimismo se establece que ningún hombre y mujer debe ser afectado en sus libertades y derechos por razón de su nacionalidad, raza, sexo, religión, situación económica, social o política.

#### **4.4. Diferencias de la condición jurídica, económica y social entre las mujeres y los hombres**

La igualdad de la mujer ha sido uno de los temas centrales de la labor de las Naciones Unidas desde su fundación, en 1945, y base del establecimiento de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946 como órgano especial encargado de las

---

<sup>45</sup> *Ibíd.*



cuestiones relacionadas con la mujer. Las Naciones Unidas han sido un firme aliado en la lucha por la realización universal de los derechos de la mujer y en los esfuerzos de asegurar que las mujeres tengan acceso igual a la vida pública y a las oportunidades en todos los aspectos del desarrollo económico y social.

En los últimos años todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han hecho exámenes de su labor para que las mujeres estén mejor representadas en sus órganos ejecutivos y que sus intereses sean considerados un elemento central de las políticas y programas sobre el terreno.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, examina el progreso de la mujer hacia la igualdad en todo el mundo, prepara recomendaciones sobre la promoción de los derechos de la mujer en las esferas política, económica, social y educacional y trata problemas del derecho de la mujer que exigen atención inmediata. También redacta tratados y otros instrumentos destinados a mejorar la condición de la mujer en la ley y en la práctica.

Las actividades de la Comisión han evolucionado desde la definición de derechos al estudio de los factores que han impedido que las mujeres los disfruten. Así, la Comisión presta hoy más atención a las causas sociales y culturales de la discriminación de géneros. Por ejemplo, la Comisión ha elaborado la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que la Asamblea General aprobó en 1993. La Declaración incluye una definición clara de violencia: se trata de la violencia física, sexual o psicológica que ocurre en la familia o en la comunidad y que es perpetrada o tolerada por el Estado.



La Comisión ha facilitado la elaboración de directrices o instrumentos internacionales para el adelanto de la mujer, especialmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Protocolo de 1999 de la Convención.

La mujer y el desarrollo: a través de sus órganos operacionales, las Naciones Unidas fomentan la potenciación de la mujer, particularmente con respecto a las actividades de desarrollo general. Además de la labor que hacen la Secretaría de las Naciones Unidas, en particular la División para el Adelanto de la Mujer, y los organismos, fondos y programas especializados. Hay dos entidades dedicadas exclusivamente a la mujer las cuales son el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer –UNIFEM- y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer –INSTRAW-. Ambos se crearon para apoyar los programas y proyectos que elevan la calidad de la vida de las mujeres.

Sin embargo, en Guatemala, como se conoce actualmente, la situación del país no cambió de la noche a la mañana con la firma de los Acuerdos de Paz que dieron fin a los 36 años de conflicto armado interno, que aún hoy en día la sociedad guatemalteca sufre las consecuencias negativas. Permanecen factores como consecuencias sociales y psicológicas de los efectos del conflicto armado en parte la sociedad guatemalteca específicamente las mujeres en las áreas marginadas y golpeadas fuertemente por el conflicto armado: los sentimientos de culpa respecto a lo acontecido, el sentimiento de fracaso colectivo, el miedo y la desconfianza hacia los demás, los fundamentalismos religiosos, la desesperanza política e inhibición social, la violencia familiar y social, la búsqueda individualista de la supervivencia y, por último, la crisis de valores en el pueblo indígena.



En este marco actual de la realidad social guatemalteca, la posición de la mujer dista mucho de estar en igualdad a la del hombre. Después de 36 años de conflicto, con un gran número de hombres que en las últimas décadas han tenido como único trabajo el servir en uno de ambos lados, con el mismo o más gran número de armas del conflicto armado que en la actualidad están en circulación por el mercado negro y con una concepción muy baja del valor de la vida, la sociedad se encuentra frente un contexto con una violencia social directa cada vez más elevada, como se puede ver en el número de integrantes de pandillas juveniles, el narcotráfico y la delincuencia común aumenta cada día, pero también lo hace el de grupos de limpieza social y el número de linchamientos en comunidades. La seguridad de la población es cada vez menor y, sumado al miedo y desconfianza hacia los demás que perpetua el miedo y el individualismo para la supervivencia que anula la comunidad como factor protector, hace de Guatemala un país cada vez más inseguro para todos sus habitantes.

Asimismo, para la población femenina, la concepción de la mujer como objeto que sigue bien viva en el imaginario colectivo hace que éstas corran riesgos mucho más elevados que la población masculina. En la violencia social, se sigue usando a las mujeres para atacar y denigrar a los enemigos masculinos y el cuerpo de la mujer sigue siendo un botín de guerra para muchos delincuentes como se puede en numerosos atracos a camionetas terminan con la violación sexual y asesinato de alguna de las ocupantes femeninas. Las mujeres quedan relegadas al ámbito doméstico y cualquier intento de salir de él como el trabajo o estudio se convierte en un riesgo para su integridad física. En este contexto, se ve como en Guatemala actualmente las mujeres siguen supeditadas a los hombres. Bien sean estos los agresores como los protectores de cualquier agresión, ante esta situación de inseguridad, la mujer no puede valerse por sí misma.



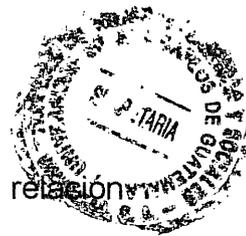
En el ámbito doméstico, lejos de estar más protegidas, un gran número de mujeres siguen dando su cuerpo como moneda de cambio, obligadas a casarse para sobrevivir, alimentar a sus hijos en caso de ser viudas o a soportar el acoso sexual de aquél que les da un trabajo o, en el caso de las más jóvenes, forzadas por la familia a un matrimonio que no desean. En muchas otras ocasiones, la propia frustración del varón y el trauma después del conflicto acaba en alcoholismo o violencia doméstica, siempre contra las mujeres.

Esta situación en el ámbito social y doméstico, y la continua desaparición y asesinato de mujeres, han llevado a hablar a numerosas organizaciones de una situación de femicidio y posteriormente la aprobación en el Congreso de la República de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, debido al gran número de muertes acontecidas en los últimos años. Por otro lado, tanto si la violencia contra la mujer proviene de la sociedad en general como de la propia familia, la falta de investigación y la impunidad por parte del Estado tampoco ayuda a que esta situación dé fin, sino que ayuda a perpetrarla.

#### **4.5. Regulación legal de la protección de la mujer en el trabajo**

El enfoque de la legislación internacional y nacional sobre el trabajo de las mujeres, ha sufrido variaciones importantes que se pueden apreciar al hacer un análisis textual de las leyes y convenciones sobre el trabajo.

Cuando se dan las primeras regulaciones sobre el trabajo en general, no se hace mención expresa de las mujeres como trabajadoras. Por ello caben dos posibilidades: que estuvieran comprendidas en las disposiciones generales para los trabajadores o,



más probablemente, que ni siquiera fueran consideradas como sujetas en la relación laboral. Unos años después, la Organización Internacional del Trabajo aprobó un conjunto de tratados que contienen normas para proteger a las mujeres como trabajadoras. Muchas de éstas fueron incorporadas a las legislaciones nacionales, prohibiéndose el ejercicio por parte de las mujeres, de labores pesadas, insalubres y peligrosas.

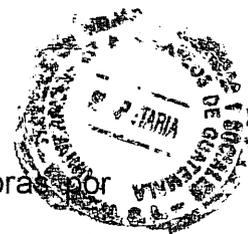
Sin embargo, esta legislación protectora ha demostrado ser restrictiva del trabajo de las mujeres y con ello discriminatoria y exclusionista. Si bien estas normas se fundaron, probablemente, en la necesidad de poner límites a los abusos contra las trabajadoras, lo cierto es que el resultado práctico fue limitar a las mujeres su posibilidad de desempeño en trabajos que, por lo general, son mejor remunerados, al calificárselo de pesados.

Un ejemplo típico es el trabajo en la agricultura, en donde se considera pesado el trabajo con tractor, pero no el deshierbe manual. El primero lo realizan hombres sentados en la maquinaria; el segundo, mujeres en cuclillas, sobre sus propios pies, sin ninguna protección del sol o la lluvia. El primero se paga mejor que el segundo.

En este apartado se analiza algunas situaciones que están debidamente protegidas por la legislación nacional, de otros países y por los tratados internacionales que Guatemala ha ratificado:

A: El despido por embarazo

La maternidad, consagrada socialmente como la función esencial de la mujer, se ha convertido en un verdadero factor de discriminación para las mujeres trabajadoras. En



todo el mundo existen legislaciones que prohíben el despido de las trabajadoras por motivo de embarazo. Pero en pocas ocasiones el patrono alega el embarazo como la causa real; en la mayoría de los casos recurre a mecanismos indirectos, como la reestructuración de personal, cesando a la trabajadora antes de que ésta comunique sobre su embarazo o éste sea visible.

Algunas legislaciones más modernas han tutelado el embarazo en forma objetiva, sin exigir que el patrono conozca del estado de embarazo de la trabajadora, como requisito para impedir su despido. Sin embargo, la mayoría de países latinoamericanos al regular esta situación han requerido que el patrono conozca el embarazo y, por lo tanto, exigen que la trabajadora haya dado aviso formal al patrono, para protegerla contra el despido como el caso de Guatemala. Este requerimiento ha significado, en no pocos casos, que la trabajadora, desconociendo esa disposición, comunique su embarazo verbalmente a su propio jefe o a sus compañeras mediante las cuales llega el mensaje al patrono, y por tanto se produzca el despido en forma inmediata, antes de que ella pueda evitarlo.

Ante esta situación, una estrategia de asistencia legal a las mujeres puede ser la de informar a las trabajadoras de sus derechos y de las acciones que deben realizar para protegerlos utilizando los medios de comunicación masiva, ya que, en la mayoría de los casos resultaría casi imposible hacer contacto con las trabajadoras en sus propios lugares de trabajo, a causa de los mecanismos de control de las empresas.

En el Código de Trabajo de Guatemala, el Artículo 151 literal c) se establece: "Se prohíbe a los patronos: c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en el estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave de los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código..."



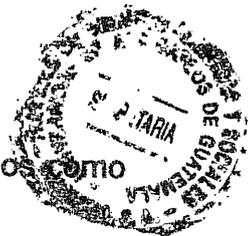
## B. Hostigamiento sexual en el empleo

La Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, de Puerto Rico, ley pionera en esta materia en América Latina, define el hostigamiento sexual en el empleo como: "Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando el someterse a esa conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona, cuando el sometimiento o rechazo a esa conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan, a esa persona, cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo."

Más recientemente, la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica, la primera de esta naturaleza en Centroamérica, define el acoso u hostigamiento sexual como: "Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: condiciones materiales de empleo o de docencia, desempeño y cumplimiento laboral o educativo, estado general de bienestar personal."

Si bien, como toda definición, estas permiten entender claramente a qué problema se refiere cuando se habla del hostigamiento sexual desde una perspectiva legal, pues ambas logran identificar un grupo de conductas, ambientes y efectos en la persona afectada que permiten a quien denuncia y administra justicia, determinar con relativa precisión si ha habido violación de derechos. En este sentido, las dos leyes representan un avance importante en la protección de los derechos humanos de las mujeres porque

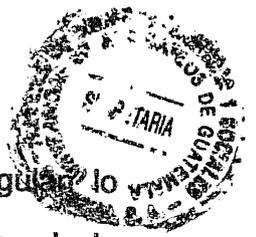
tipifican como delito un conjunto de actos que culturalmente han sido concebidos como comportamientos naturales masculinos.



Las consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito de la empresa podrían llevar desordenes como: ausentismo, baja productividad y rotación de personal; costos derivados de la indemnización de las víctimas de acoso sexual cuando sean llevados a los tribunales; y los costos derivados del tiempo dedicado a la investigación y la refutación por la dirección de las demandas por casos de hostigamiento sexual, así como aquellos otros producto de los costos y gastos judiciales.

Existe una dimensión oculta en el hostigamiento sexual: el control laboral. Sin duda alguna el hostigamiento sexual es un mecanismo para someter a las trabajadoras y no sólo obtener beneficios sexuales por parte del patrono o compañero, sino también beneficios laborales. Puede decirse que quien ejerce un control personal mediante la sexualidad, controla también el ámbito laboral.

En la lógica del derecho, existen bienes jurídicos que se supone son los valores más preciados por la sociedad y que por ello deben ser protegidos por el Estado. Sin embargo, cuando fallan los mecanismos de prevención y se cometen actos ilícitos, el derecho penal prevé un mecanismo para determinar a responsabilidad de las personas que han cometido los hechos y establecer las sanciones respectivas. El Código Penal de Guatemala tiene una jerarquía que comienza con la protección del bien supremo: la vida, y por tanto los delitos contra ella son los primeros que figuran en la ley penal. Luego en el Título III del Código Penal aparece lo relativo a los delitos contra la libertad y seguridad sexuales y contra el pudor.



En Guatemala también se encuentran las leyes penales especiales que regulan lo relativo a la violencia contra la mujer; el Decreto número 9-2009 del Congreso de la República, Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, reforma al Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, estableciendo al pena mínima de ocho a 12 años de prisión a quien comete el delito de violación. Asimismo, establece el Artículo 173 Bis del Código Penal creando la figura delictiva de agresión sexual estableciendo una pena de prisión de cinco a ocho años a quienes cometieren ese delito.

### C. La invisibilización del trabajo agrícola y el doméstico

Una parte importante del trabajo que realizan las mujeres cotidianamente está dedicado a las actividades agrícolas y al trabajo doméstico, pero dado que es en su mayoría no pagado o quien recibe el ingreso son los varones, no es reconocido como trabajo por las mujeres ni la sociedad. Esta invisibilidad tiene serias repercusiones en la normativa internacional y las leyes de todos los países del mundo, ya que se legisla partiendo el supuesto de que el trabajo agrícola es una actividad principalmente masculina y que el trabajo doméstico no es trabajo.

De esta manera el trabajo agrícola de las mujeres no ha sido valorado en su dimensión real. Las campesinas, soporte fundamental de la economía familiar y nacional, no son siquiera reconocidas como trabajadoras y por tanto no reciben salario ni disfrutan de los más básicos derechos de seguridad social. Menos aún tienen acceso a la participación en la toma de decisiones sobre planes regionales o locales de desarrollo, en los cuales ellas son actoras fundamentales, ni a programas de capacitación y crédito.



Reconociendo el aporte económico y social que las mujeres realizan mediante el trabajo doméstico, el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (CEPAL) propuso: “Realizar estudios y promover mecanismos que permitan cuantificar la contribución y el valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres, especialmente las tareas domésticas, su participación en la agricultura y la alimentación y en la crianza de los hijos, e incorporar ese aporte a las cuentas nacionales.” En esta misma dirección, recomienda a los gobiernos promover que en la legislación correspondiente, el trabajo doméstico sea considerado como la aportación económica de quien lo realiza.

#### D. La violencia contra la mujer en el hogar

La violencia contra las mujeres por parte de su novio, esposo o compañero, surge de la desigualdad de poder en las relaciones entre mujeres y hombres; por lo tanto, no es un problema privado. Es un grave problema social que se manifiesta en el ámbito privado. Por ello se rompe aquí con la vieja división jurídica entre lo público y lo privado, que ya ha sido cuestionada por la doctrina moderna.

Un análisis de género de la violencia intrafamiliar permite introducir explicaciones más inclusivas e integrales, relacionadas con las concepciones que influyen la calificación de actos como delitos, así como su gravedad, dependiendo de quién sea la persona que agrede y quién la víctima. En la actualidad todavía persiste el mito en la mayoría de la población y también entre los funcionarios públicos, judiciales y administrativos, de que la violencia contra la mujer es un problema privado que debe resolverse en el contexto familiar y en el que el Estado no debe intervenir. La influencia del estereotipo es tal que cuando una mujer es agredida en su hogar, las autoridades policiales se niegan a



intervenir alegando que no pueden violar la propiedad privada. Con ello el sistema jurídico tolera, reproduce y legitima la violencia contra las mujeres.

En el fondo, lo que prevalece es la concepción de que la familia y las mujeres son propiedad de los varones; por lo tanto, al otorgársele en la práctica mayor valor a la protección de la propiedad que a la vida y la seguridad de las personas que habitan la casa, se deja en la indefensión a sus habitantes, particularmente a las mujeres que son quienes enfrentan mayor desprotección en la ley. Prevalecen otros estereotipos que contribuyen a reducir la responsabilidad de los agresores: son las mujeres quienes provocan la agresión por parte de su esposo o compañero; las mujeres disfrutan de la violencia y la necesitan para sentirse seguras y queridas.

Ninguna razón justifica trasladar la responsabilidad del agresor a las víctimas, argumentando que son ellas quienes provocan la agresión. Esto es seguir legitimando la violencia contra las mujeres y violar derechos humanos universales. Para eliminar esta situación, es necesario brindar capacitación a los funcionarios públicos sobre la dimensión pública de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Es urgente además, construir una teoría que replantee los problemas jurídicos, libre de prejuicios sexistas, y que redefina cuáles son los bienes que se deben tutelar en el ámbito penal y, finalmente, crear una nueva legislación con base en el conocimiento y la experiencia acumulada en el abordaje del problema para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y sancionar a los agresores.

La violencia contra las mujeres debe figurar dentro de las conductas que la sociedad considera ilegítimas e ilegales y por ello debe incorporarse dentro de su sistema penal. Las sanciones deberán ser tan graves, como graves sean los daños producidos.



## CONCLUSIONES



1. La discriminación se manifiesta como trato desfavorable hacia una persona o grupo, por pertenecer a una categoría social distinta de la mayoría, a causa de prejuicios generalizados y transmitidos de una generación a otra; ocasionando debilitamiento en el desarrollo integral de la persona que lo sufre, lo cual representa para el Estado un claro desafío para avanzar hacia una sociedad con justicia y en convivencia pacífica.
2. A pesar de que existe una amplia legislación internacional, nacional, tratados de derechos humanos encaminados a combatir toda forma de discriminación entre los habitantes de los Estados, este fenómeno permanece enraizado en la sociedad guatemalteca, y con mayor grado hacia las mujeres, que en muchas ocasiones reciben trato desigual en los ámbitos: social, político, económico y laboral.
3. La discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral representa un retraso para el desarrollo del país, al no tener ellas las mismas oportunidades que tienen los hombres, de decidir sobre las políticas públicas que ayuden a mejorar sus condiciones económicas y sociales, debido a que la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en el Estado es ocupado por los hombres; lo que da lugar a que las decisiones y políticas, reflejen en mayor medida las preferencias de los hombres.
4. La mujer es objeto de desigualdad en el ámbito laboral; perpetuada por prácticas que subestiman el rol de las mujeres en el puesto de trabajo, el despido por embarazo, sin acceso a prestaciones laborales, la discriminación salarial, la privación estratégica del acceso a la justicia para reclamar sus derechos; lo que se resume en actos

discriminatorios en detrimento, menoscabo y ofensa en su perjuicio, reducción de la igualdad en dignidad y derechos.



5. En el mercado laboral guatemalteco se utilizan prácticas para evadir el pago de prestaciones laborales a las mujeres trabajadoras, como los contratos de servicios profesionales, los cuales son contratos regulados en el derecho civil, utilizados para vulnerar los derechos laborales de las mujeres, específicamente en cuanto al derecho a prestaciones laborales y la seguridad social.

## RECOMENDACIONES



1. Al Estado de Guatemala le corresponde procurar que en todas sus instituciones se elimine la discriminación en sus diferentes manifestaciones, para alcanzar la igualdad plena entre todos los habitantes del país, independientemente de su pertenencia a una categoría social, etnia o género para alcanzar el desarrollo integral de la persona, una sociedad con justicia y en convivencia pacífica como componentes del bien común.
2. El Estado de Guatemala, a través del Organismo Ejecutivo y Organismo Judicial, debe aplicar la legislación internacional, nacional, tratados de derechos humanos para eliminar toda forma de discriminación en el país, con mayor atención a la discriminación que sufren las mujeres, en los ámbitos: social, político, económico y laboral.
3. Que el Gobierno de la República, a través de la Oficina de los Derechos Humanos establezca medios para la eliminación de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral; creando espacios de decisión sobre políticas públicas que ayuden a mejorar sus condiciones económicas y sociales, para superar la discriminación de género en el ámbito laboral de Guatemala.
4. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social colabore con eliminar la desigualdad de que es objeto la mujer trabajadora en el ámbito laboral, perpetuada por prácticas que subestiman el rol de las mujeres en el puesto de trabajo, el despido por embarazo, la negación del derecho a prestaciones laborales, la discriminación salarial y la privación estratégica del acceso a la justicia.



5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de los inspectores, deben velar por que en el mercado laboral guatemalteco no se utilicen las prácticas de evasión del pago de prestaciones laborales a que tienen derecho las mujeres trabajadoras; como los contratos de servicios profesionales, creando políticas y acciones que garanticen la relación laboral, mediante un contrato individual de trabajo entre las trabajadoras y empleadores.

## BIBLIOGRAFÍA



Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile. **Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer.** Perú: Ed. LEDEL SAC; 2006.

BERRÓN, Linda. **Las mujeres y el poder.** San José, Costa Rica; Ed. Mujeres., 1997. P. 305.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentada.** 6ª. ed. Guatemala: Editorial Impresiones Gráficas; 2008. P. 708.

Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas en Guatemala. **Denunciemos la discriminación.** s. ed. Guatemala, Guatemala, 2009.

Comisión Nacional Para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **Revista justicia laboral, dualidad de regímenes de servicios personales de la administración pública.** Guatemala: Ed. Magna Terra Editores S.A, 2005.

Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad.** IMPRESOS. Guatemala, Guatemala 2009. P. 289.

**Diario la hora.** 5 de marzo de 2010.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo.** Madrid, España: Impresos y Revistas S.A. 1993.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2ª. Ed. Editorial Estudiantil FENIX, Guatemala, Guatemala, 2007. P. 692.

GOLDSTEIN, Mabel. **Consultor magno.** Buenos Aires, Argentina: Círculo Latino Austral, 2008.

JIMÉNEZ, Ajb'ee, y otros. **Cambiamos de chip. Para una Guatemala plura, un periodismo incluyente.** Instituto de Lingüística y Educación, Universidad Rafael Landívar. SERVIPRENSA. Guatemala, Guatemala, 2009. P. 186.



McCONNELL, Campbell R., Brue, Stanley L. y Macpherson David A. **Economía laboral.** 7ª. ed.; España: Ed. Clossas-Orcoyen, S.L. 2007.

[noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres](http://noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres). (25/03/10.)

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Condiciones de exclusión en Guatemala.** Guatemala; (s.e.) 2005.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 21ª. Ed. Madrid, España, 1992. P. 1513.

[www.elmundo.es/mundodinero/2007/07/17/economia/1184688916.html](http://www.elmundo.es/mundodinero/2007/07/17/economia/1184688916.html). (25/03/10.)

[www.madrimasd.org/blogs/ctsiberoamerica/2005/05/29/624](http://www.madrimasd.org/blogs/ctsiberoamerica/2005/05/29/624). (05/03/10.)

[www.tusalario.org/guatemala/portada/mujer-y-trabajo/](http://www.tusalario.org/guatemala/portada/mujer-y-trabajo/) (05/04/010.)

### **Legislación:**

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

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.** Adoptada por la IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Adoptada por la Asamblea General de la ONU, 1948.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Pacto de San José de Costa Rica, 1969.



**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1966.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.** Asamblea General de la ONU, 1966.

**Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1965.

**Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1979.

**Convención sobre los Derechos del Niño.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1989.

**Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.** Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley número 7476. San José, Costa Rica, 1995.

**Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo.** Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Ley número 17 del 22 de abril de 1998. Puerto Rico 1988.

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

**Código de Trabajo y sus reformas.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, Guatemala, 1961.

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

**Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.** Congreso de la República de Guatemala.