

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



**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA
DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO LABORAL**

NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2013

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

**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA
DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2013

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 III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. César Augusto Conde Rada
Vocal: Lic. Edgar Manfredo Roca Canet
Secretaria: Licda. Rina Verónica Estrada Martínez

Segunda Fase

Presidente: Lic. Manuel Vicente Roca
Vocal: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Secretario: Lic. Octavio Flores Sarmiento

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).



CLG ABOGADOS

CONSULTORIA LEGAL GUATEMALTECA DE ABOGADOS

Guatemala, 23 de abril de 2012

Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria:

Su despacho:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el fin de manifestarle que en cumplimiento al nombramiento que se me hiciera oportunamente como Asesor de Tesis de la estudiante de esta facultad, **NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ**, en el proyecto titulado "**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GENERO EN EL ÁMBITO LABORAL**", expongo lo siguiente:

Tal como lo ordena el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar que el trabajo de tesis, está comprendido de contenido científico y técnico; toda vez que la bachiller tomó como partida investigar la discriminación de las mujeres como seres humanos dentro de la sociedad en general, determinando el tipo de discriminación que las mismas sufren de acuerdo a informes realizados por especialistas en la Materia.

La metodología que utilizó la ponente son: el método científico, en este se descubrió y se escudriñó en la investigación comprobándose que tiene relevancia jurídica para las mujeres y por ende para la sociedad guatemalteca y así mismo se determino a través de , los métodos inductivo y deductivo que este tipo de discriminación afecta a toda la sociedad guatemalteca; a través del método analítico se estudió el tema en toda su extensión con profundidad así mismo la bibliografía utilizada, fue de distintos autores que a través de sus investigaciones dan a conocer el problemas social que provoca la discriminación; el método sintético refiere que de lo investigado se reconstruyeron los hechos obteniéndose un conocimiento del objeto ya que conformidad con cada una de las leyes citadas se pudo establecer que la discriminación a la mujer en el ámbito laboral es un factor que está prohibido y que al ser víctimas las mujeres de este problema social, se violenta nuestro ordenamiento constitucional y demás fuentes legales citadas. Las técnicas de investigación utilizadas fueron las idóneas siendo las bibliográficas y referencias de legislaciones.

10 calle 24-69, zona 10 Edificio Zona Pradera, Torre 1
PBX: (502) – 10 nivel, Oficina 1002 Guatemala, Ciudad.
PBX: (502) – 22616865, 22616866 Telefax: (502) 22616867
E-mail:info@clgabogados.com

CLG ABOGADOS

CONSULTORIA LEGAL GUATEMALTECA DE ABOGADOS

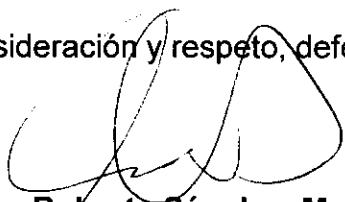
La redacción llena los estándares que se necesitan en la recopilación de los datos con respecto al tema del trabajo de tesis. El aporte científico con respecto a la discriminación a la mujer por razón de género en el ámbito laboral es de suma importancia para evitar que este problema siga creciendo haciendo ver el incumplimiento a la legislación y la importancia de que las mismas se hagan cumplir.

Las conclusiones y recomendaciones a las que la estudiante ha llegado en el trabajo de tesis, fueron redactadas en base a la investigación, respecto a que este tema tiene que ser ampliamente conocido desde un punto de vista científico y no del vulgo.

Las fuentes bibliográficas llenan las expectativas necesarias, para hacer efectivas las normas contempladas en nuestra legislación.

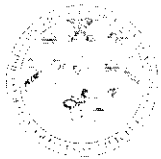
Por lo anteriormente expuesto y en calidad de asesor emito **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que se APRUEBA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ya que llena los requisitos reglamentarios, por lo que se recomienda se continúe con el trámite respectivo.

Con demostraciones de alta consideración y respeto, deferentemente.



Lic. Carlos Roberto Sánchez Morales
Colegiado 8224

CARLOS ROBERTO SÁNCHEZ MORALES
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

*Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales
Guatemala, Guatemala*

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de mayo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **DENIS AURELIO ASECIO SÁENZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **NANCY MARGORI GARCÍA MELÉNDEZ**, CARNÉ NO. **200411523**, intitulado: **“LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL”**.

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 las 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 estime pertinentes”.


M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
LEGM/iyc



LIC. DENIS AURELIO ASECIO SAENZ
ABOGADO Y NOTARIO
7 ave. 8-56 Z 1 EDIFICIO EL Centro
Oficina 11-15 -Teléfono 22518100, COLEGIADO 6775

Guatemala, 04 de octubre de 2012

LICENCIADO:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS.
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesisñ

En atención a providencia de esa Dirección, de fecha veinticinco de mayo de 2012, se me nombra revisor de Tesis de la bachiller **NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ**, quien se identifica con el carné estudiantil 200411523, y en su momento proceder a emitir el Dictamen correspondiente, por lo que habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente;

D I C T A M E N:

1. Que el trabajo de tesis se intitula “LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL”
2. Inmediatamente que recibí el nombramiento y se estableció comunicación con la bachiller **NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ**, procedí a efectuar la revisión del trabajo, observando que cumple con el contenido científico y técnico de tesis en cuanto a que la discriminación hacia la mujer conlleva a un atraso económico, social y cultura de toda la sociedad guatemalteca, comprobados y basados en una realidad a la cual diariamente se enfrenta la población femenina; agrandando los efectos negativos sobre ésta.
3. Se utilizaron de forma clara e idónea el método científico, abarcando las etapas del mismo que son la etapa indagadora en cuanto se investigó en libros y textos, los métodos inductivo y deductivo ya que la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral es un hecho generalizado que no solamente afecta un área del país sino también a nivel mundial; el método analítico ya que toda la bibliografía consultada fue analizada en toda su extensión, el método sintético en cuanto a que de la información obtenida se formularon hipótesis las cuales fueron demostradas en el presente trabajo, en cuanto a la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral y su legalización. Se utilizó la técnica de investigación bibliográfica y documental,



LIC. DENIS AURELIO ASENCIO SAENZ

ABOGADO Y NOTARIO

**7 ave. 8-56 Z 1 EDIFICIO EL Centro COLEGIADO 6775
Oficina 11-15 -Teléfono 22518100**

comprobando que se hizo acopio de bibliografía actualizada de acorde a la presente investigación.

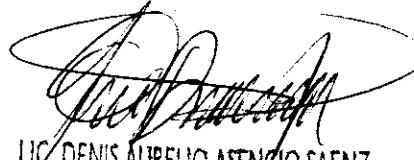
4. La redacción que utilizó la ponente en el presente trabajo es apropiada, utilizando el léxico jurídico requerido para esta clase de investigación.
5. El presente trabajo es una contribución trascendental para la población en general pues el tema de la discriminación de las mujeres trabajadores, es un problema que se va acrecentando en el país, tanto en el área rural como urbana toda vez que la falta de información y la cultura machista en la que vivimos y otras influencias tanto sociales como económicas han contribuido a que este sea más común en nuestro medio por eso es necesario que las niñas, adolescentes y jóvenes, mujeres adultas reciban la educación adecuada para que se formen en un medio donde no menoscaben su capacidad para poder desenvolverse en cualquier ámbito laboral con iguales condiciones que las de un hombre, tomando en cuenta que es un fenómeno que no solamente afecta a la persona que la sufre sino a todo su entorno social.
6. Las conclusiones y recomendaciones fueron las adecuadas, toda vez que se redactaron tomando en cuenta la realidad que vive nuestro país, sobre los altos índices de discriminación en las mujeres por el hecho de considerarse que no tienen las mismas capacidades que un hombre para desenvolverse en un empleo.
7. En el presente trabajo, la ponente profundiza de manera exhaustiva los fundamentos teóricos, doctrinales y jurídicos, obteniendo como resultado de todo ello las conclusiones y recomendaciones mencionadas.
8. La bibliografía utilizada fue la correcta toda vez que se consulto diversidad de textos idóneos al tema investigado.

En el presente trabajo las cuales son congruentes al tema. Y con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público me es grato;

DICTAMINAR:

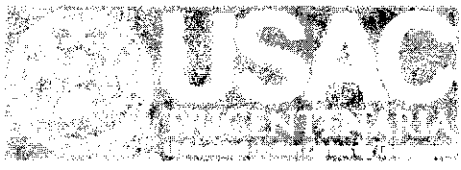
Que el trabajo de tesis de la bachiller **NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ**, ES APROBADO, ya que reúne los requisitos reglamentarios para ser discutida en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo respetuosamente.



LIC. DENIS AURELIO ASENCIO SAENZ
ABOGADO Y NOTARIO

(Handwritten mark)



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NANCY MARGORI GARCIA MÉLENDEZ, titulado LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD MOTIVADA POR LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

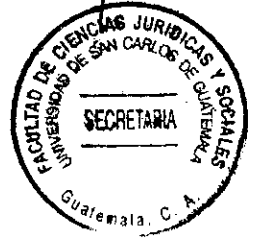
BAMO/sllh.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



(Handwritten signature)





DEDICATORIA

A DIOS TODO PODEROSO:

Fuente de amor y de sabiduría eterna quien guía mis pasos y ha permanecido a mi lado en el trayecto de mi vida, dándome las fuerzas para alcanzar mis metas propuestas.

A MIS PADRES:

Liseth Meléndez Paredez y Wildson Romeo García Villavicencio quienes con su amor, su apoyo, consejos, ejemplos y sacrificios hicieron posible este logro y estuvieron en cada paso apoyándome y en cada caída levantándome dándome valor para alcanzar esta meta y porque creyeron en mí, por tal razón les dedico este acto orgullosa de que sean ustedes mis padres.

A MIS HERMANOS:

Edvin Adolfo García Meléndez, Otto Guillermo García Meléndez y Juan Humberto García Meléndez, quienes con su apoyo y su cariño que me brindaron me dieron fortaleza para seguir adelante.

A MIS ABUELOS:

María Cristina Paredez Samayoha, por sus consejos y sus oraciones que me han fortalecido espiritualmente, Enma Rosalia Villavicencio Perez (Q.E.P.D.) quien siempre tuvo un consejo para guiarme, Factor Meléndez Paredez y Juan Humberto García

A MIS TÍOS Y TÍAS:

En especial a Rosy Celina Meléndez Paredez por su apoyo y cariño sincero.



A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

En especial a Yuri Franco, gracias por todo el apoyo que me ha brindado, a mis amigos y amigas Rosy Márquez, Ángela Muy, Karina Diaz, Marlon García, Javier Nájera, Nohemi Lutín, Aida Guzmán, Luis Duarte, Karen Dueñas, Yensi López, Rosa de Fuentes, Irma Morales, Jennifer González, Jennifer Yael Galindo Quiroa (Q.E.P.D.), por su amistad y cariño sincero, siempre vivirás en nuestros corazones, Claudia Ardon, Zurama, Lucia, Julio Paz, Carmen López, Betsy Rueda, David Coyoy y a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional.

**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA:**

Por haberme albergado durante los años de estudio, a la cual me siento orgullosa de pertenecer.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:**

Fuente inagotable de sabiduría, a la que debo mi formación académica.

A MI PATRIA GUATEMALA:

Que me vio nacer, y a quien me debo como profesional.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La mujer en Guatemala	1
1.1 Factores que limitan la participación política de la mujer guatemalteca.....	8
1.1.1. Antecedentes de la mujer guatemalteca.....	8
1.1.2. Situación actual.....	13
1.2 Organizaciones sociales de mujeres guatemaltecas	16
1.2.1. Secretaría Presidencial de la Mujer	16
1.2.2. Oficina Nacional de la Mujer.....	17
1.2.3. Defensoría de la Mujer Indígena	18
1.2.4. Centro de Acción Legal en Derechos Humanos.....	20
1.2.5. Agrupación de Mujeres Tierra Viva	21
1.2.6. Asociación Guatemalteca de Mujeres Universitarias	22
1.2.7. Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala	22

CAPÍTULO II

2. Situación legal de la mujer en Guatemala	25
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	25
2.2. El Código Civil guatemalteco	33
2.3. Código de Trabajo.....	36
2.4. Interpretación del mundo actual de la mujer	40
2.5. El feminismo.....	45
2.5.1. Antecedentes del feminismo.....	48
2.5.2. Las reivindicaciones históricas del feminismo	52



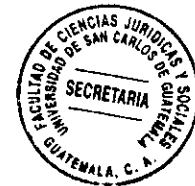
CAPÍTULO III

Pág.

3. La discriminación en materia de empleo y ocupación.....	53
3.1. Definición y conceptos básicos de discriminación.....	53
3.2. Discriminación contra la mujer	56
3.3. Discriminación en el ámbito laboral.....	57
3.4. Causas de discriminación en el empleo	60
3.5. Clases de discriminación en el empleo	62
3.5.1. Discriminación por motivos de sexo.....	62
3.5.2. Discriminación de carácter racial	63
3.5.3. Discriminación contra personas portadoras del virus Inmunodeficiencia humana y síndrome inmune deficiencia Adquirida VIH/SIDA.....	63
3.5.4. Discriminación contra personas discapacitadas.....	64
3.5.5. Discriminación por motivos o tendencias religiosas.....	64
3.5.6. Discriminación por motivos de edad	65
3.5.7. Discriminación múltiple	65
3.5.8. Discriminación de la mujer en el empleo.....	68

CAPÍTULO IV

4. La violación al principio de igualdad motivada por la discriminación a la mujer por razón de género en el ámbito laboral.....	71
4.1. Normas que contemplan el principio de igualdad	73
4.2. Aspectos conceptuales de la discriminación	77
4.3. El principio de igualdad	77
4.3.1. Igualdad jurídica e igualdad de oportunidades.....	79
4.4. El derecho a ser tratado igual.....	81



	Pág.
4.5. La igualdad ante la ley y la igualdad entre particulares	83
4.5.1. La igualdad ante la ley	83
4.6. La igualdad y los derechos fundamentales del hombre.....	84
4.7. El principio de igualdad en el derecho del trabajo	89
4.7.1. La consagración del principio de igualdad en el ordenamiento laboral	91
4.7.2. Caracterización del principio de igualdad en las relaciones laborales.....	93
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	101

INTRODUCCIÓN

En Guatemala existe una cultura en la que la mayoría de la población es indiferente hacia problemas que afecta a toda una sociedad, situación que sucede frecuentemente con las mujeres al momento de tratar de superarse al buscar un empleo, toda vez que se topan con la desigualdad entre géneros siendo este un tema común dentro de la sociedad teniendo un alto índice de víctimas.

La importancia de la presente investigación, radica en la discriminación que sufren las mujeres en Guatemala en el ámbito laboral, siendo este punto de partida a una desigualdad entre los seres humanos causando violación a principios inherentes a todo ser humano, existiendo la necesidad de implementar mecanismos educativos y sanciones que ayuden a prevenir este problema.

En la planificación de la presente investigación, la hipótesis planteada fue que al discriminársele en el ámbito laboral a una mujer se le está violentando el principio de igualdad como derecho humano, contemplado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, por falta de ordenamiento jurídico que garantice la protección personal de las mujeres en este aspecto.

Esta investigación llevada a cabo específicamente en el Departamento de Guatemala, tuvo como objetivo determinar que las mujeres sufren discriminación por razón de género en el ámbito laboral, se analizó de manera sintética, los principales factores que deben de enfrentarse para atacar el problema del cual las mujeres son víctimas hoy en día.

Se aplicó el método científico, aplicado en sus tres fases: la recolección de la información o fase indagadora, donde se procuro obtener toda la información necesaria;



la demostrativa, a través del planteamiento de la hipótesis, mediante la revisión de los datos y la información recolectada, como método particular se utilizó el analítico-sintético, para el análisis de los aspectos científicos del estudio, los fundamentos legales y doctrinarios, así como el planteamiento de las conclusiones, conseguido de las técnicas documentales, como lectura de libros, folletos, revista y análisis de leyes.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos: En el capítulo I, se desarrolló a la mujer y el papel que juega en Guatemala, los factores que limitan la participación política de la mujer guatemalteca, los antecedentes de la mujer guatemalteca, la situación actual que vive en su entorno y las organizaciones sociales de mujeres guatemaltecas; el capítulo II se abordó la situación legal de la mujer en Guatemala, tanto en leyes de carácter constitucional, ordinarias y en tratados, convenios y pactos ratificados por Guatemala, así como la interpretación actual de la mujer en Guatemala; el capítulo III describe la discriminación en materia de empleo y ocupación, las clases de discriminación a las que está afecta al momento de conseguir un empleo la mujer y el capítulo IV, aborda la violación al principio de igualdad motivada por la discriminación a la mujer por razón de género en el ámbito laboral, normas que contemplan el principio de igualdad, los aspectos conceptuales de la discriminación y el principio de igualdad.

CAPÍTULO I

1. La mujer en Guatemala

Las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres representan para las mujeres limitaciones a su desarrollo como seres humanos, lo que ha ocasionado que la mujer en Guatemala cumpla con un papel de lucha constante para el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales, culturales, económicos y políticos.

Otro aspecto preponderante o característico de la mujer en Guatemala es la discriminación que esta padece la que ha sido parte de la cultura, la discriminación se genera en varios tipos que van desde aspectos sociales, económicos, laborales, políticos y de género.

Se le denomina discriminación desde el punto de vista social, lo que significa “dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.¹

La Convención sobre las todas las formas sobre discriminación contra la mujer, establece que la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado

¹ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias políticas y sociales**. Pág. 353



menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El primer tipo de discriminación es el social, este se ha generado con modalidades históricas de discriminación que han hecho que la mujer guatemalteca se vea excluida del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones.

La discriminación social tiene un punto de partida y se genera de la idea o la costumbre de darle más importancia al hombre que es visto como sujeto activo de la relación.

Asimismo, en Guatemala se presentan crisis económicas afectando especialmente a las mujeres, quienes aparte de realizar su trabajo en el hogar deben incorporarse al mercado de trabajo en los sectores formal e informal, descuidando en la mayoría de los casos la educación y cuidado de sus hijos, lo que genera la desintegración de la familia.

En materia laboral, en Guatemala se da la discriminación salarial por razón de sexo para las mujeres, éstas reciben menos salario que el hombre y se tiene la idea de que su producción es menor y aun cuando el Código de Trabajo regula a

esta actividad como trabajo sujeto a régimen especial, el mismo no es adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

La mayoría de empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes, de acuerdo a estereotipos ya establecidos para posiciones masculinas. La poca o escasa participación de la mujer en el sistema educativo, ha creado condiciones de desigualdad genérica desfavorable a las mujeres; la segregación de esta participación limita la oportunidad a obtener mejores empleos considerados socialmente femeninos, presentando características como menor retribución, de mayores jornadas de trabajo y escasa o nula cobertura en cuanto a prestaciones laborales y sociales.

Otro aspecto preponderante es la falta de capacitación, lo que genera que las mujeres en Guatemala no puedan incorporarse al mercado laboral, circunscribiendo su actividad únicamente al campo doméstico.

Las ramas económicas que concentran más mujeres son las de comercio, servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. La participación de la mujer en la agricultura, transporte y construcción es mínima; así mismo en la agricultura las mujeres no suelen ser contratadas formalmente y ellas mismas consideran ciertas tareas como parte de sus actividades de madre y esposa. La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres ya que este no se considera trabajo productivo, sino se asume como una

obligatoriedad, lo que refuerza su subordinación a las estructuras de poder y las convierte en el blanco de múltiples formas de exclusión, discriminación, violencia y explotación.

Actualmente los trabajos del sector informal son colocados a disposición del sexo femenino, siendo aun más visible el problema de la discriminación y violación de sus derechos como mujer y como miembro de la sociedad, por ser más propensa a sufrir desigualdades, lo que la convierte en víctima de opresión, marginación, desvalorización genérica, de explotación, etc.

En Guatemala la mayor parte de las mujeres activas laboralmente se desenvuelven en la economía informal, ya que en los trabajos informales no se requiere de ningún tipo de estudio para desempeñarse en dicha labor, presentando esta característica en común la mayoría de mujeres, así también la de no tener una capacitación técnica, debido a la crisis que se presenta en su hogar, se ven en la necesidad de abandonar el estudio por dar un aporte al hogar. Entre las condiciones bajo las cuales se emplean las mujeres en la economía informal pueden citarse por ejemplo: trabajos excesivos sin incentivo alguno, en condiciones precarias e insalubres.

La economía informal acarrea muchos problemas para las mujeres que se desenvuelven en éste, pero que lamentablemente no son resueltos por la misma ignorancia de las personas y prácticamente son manejadas y tratadas como objetos de trabajo, olvidando que son seres humanos con necesidades materiales y



espirituales capaces de desarrollarse y superarse dentro de una sociedad de extrema competencia.

Puede considerarse que las mujeres que trabajan en el sector informal en su mayoría, no encontrarán las oportunidades que tienen las mujeres que laboran en el sector formal, pues sus ingresos económicos son inestables, mientras que en el formal cuentan con un salario base con el cual logran satisfacer un nivel medio de vida básico.

La mujer en Guatemala, con pocos recursos educativos y poca o nula capacitación técnica tiene que emplearse en trabajos mal remunerados, entre estos tenemos: la fabricación de juegos pirotécnicos y elaboración de cómales, venta de tortillas y comida, trabajos en maquilas, etc. Sobre esto se puede observar la falta de atención y apoyo al género femenino en la solución de su situación de discriminación por parte de las diferentes autoridades del país.

El acoso sexual sigue siendo otra forma de discriminación a las mujeres, quienes prestan sus servicios tanto a entidades privadas como públicas, se tiene preferencia por las mujeres solteras, pero de igual forma se sigue acosando a las mujeres casadas, regularmente esto lo hacen los patronos, gerentes, administradores y reclutadores y en fin todos los que tengan cargos de dirección y administración dentro del lugar o centro de trabajo.

Por último, en Guatemala también se genera la discriminación política, en virtud de la escasa participación de las mujeres en la política del país, ello se ve reflejado en la mínima inscripción de mujeres a cargos de elección popular en el Tribunal Supremo Electoral, por la poca confianza que los partidos políticos tienen a la mujer, en virtud de la errónea idea de creer en que ésta tiene poca capacidad y liderazgo. Este tipo de discriminación ha sido parte del decurso guatemalteco, ya que se evidencia que son escasos los cargos de elección popular que la mujer guatemalteca ha ostentado.

De igual forma esta discriminación no solo se circunscribe a cargos de elección popular, si no a los cargos por nombramiento.

“Lo que ha generado que no se cumpla con los derechos humanos de la mujeres, que de acuerdo a la conferencia mundial de los derechos humanos de Viena, de fecha 5 de junio de 1993, los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales que deben ser protegidos y promovidos por todos los gobiernos. De tal forma, los derechos humanos de la mujer, tal como han sido definidos por los instrumentos internacionales, solo serán letra muerta si no se reconocen plenamente y se protegen, aplican, realizan y hacen cumplir efectivamente, tanto en el marco jurídico nacional como en la práctica social, en los códigos de familia, civiles, penales, laborales y comerciales y en las reglamentaciones administrativas. Las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones grupos feministas han



desempeñado una función catalítica en la promoción de los derechos humanos que merecen mediante actividades populares, el establecimiento de redes de defensa y la defensa de sus intereses. Los gobiernos deben de alentar y apoyar estas actividades".²

Aunque Guatemala tiene varios tratados y convenios internacionales dirigidos a eliminar las desigualdades y subordinación de las mujeres, ellas continúan siendo oprimidas, excluidas y discriminadas. Es decir que la existencia de las leyes a favor de las mismas no les asegura su cumplimiento como también que tengan la misma disponibilidad a los derechos inherentes a cada persona.

De igual forma la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985, y que cobro vigencia en 1986, reconoce y tutela una serie de garantías y derechos para las mujeres.

Con la firma de los Acuerdos de Paz ha recobrado importancia la mujer, en virtud de que éstos han establecido una serie de derechos y compromisos respecto de las mujeres, quizá este haya sido el mayor logro legal para las mujeres en Guatemala, ya que estos acuerdos contemplan una serie de derechos, deberes, obligaciones y responsabilidades que el Estado de Guatemala se obligó a cumplir, aunque en la

² Comité Beijing. **Folleto informativo de mujeres no. 3**, Pág. 47



práctica poco avances de su cumplimiento se han generado., por la poca voluntad política.

1.1. Factores que limitan la participación política de la mujer guatemalteca

Para tener un acercamiento fáctico de los factores que limitan la participación política de la mujer en Guatemala, es necesaria e imperativa revisar someramente los antecedentes históricos que sirven para determinar las causas y circunstancias de dichos factores.

1.1.1. Antecedentes de la mujer guatemalteca

El descubrimiento de América por Cristóbal Colon el 12 de octubre de 1492, sin duda constituye uno de los sucesos más importantes en la historia de Guatemala, que marcó el hecho de la colonización que trajo consigo la imposición de la religión católica, los trabajos forzados, el sometimiento de los indígenas, la tributación a la corona española, la esclavitud y en fin una serie de tratos inhumanos que constituyó el principal rompimiento de la estructura precolombina que existía en Guatemala.

La forma de vida de los habitantes cambió de forma absoluta, desde el aspecto sociológico y cultural, el fundamento para realizar este cambio radical lo constituyó el requerimiento de Lewis Hanke quien lo llama un documento extraordinario, en este documento se requería a los indios que aceptaran la fe cristiana y reconocieran la

autoridad del Papa y del monarca español; si no lo hacían podían ser atacados con toda justificación y aunque muchos de estos obedecieron de igual forma siempre fueron atacados.

En realidad, resultó un verdadero subterfugio legal para dar base a las exigencias de la época. El autor Lewis Anke indica: “El documento incorpora teorías mantenidas en aquel tiempo como validas por algunos españoles muy bien situados, incluyendo a los dominicos de la corte, y la facilidad con que los teóricos realistas acallaron la conciencia del rey con el requerimiento conduce a pensar lo diferente que habría sido la conquista si no hubieran surgido los agresivos campeones de los indios para combatir las ideas de los que ignoraban los derechos de los mismos”.³

En síntesis, el requerimiento fue el documento que constituyó la base legal para someter a los indígenas a un régimen que se caracterizó por la explotación, el sometimiento, el abuso, los malos tratos y la imposición de trabajos forzados, constituyendo, este la legitimación para realizar en nombre del rey y del papa las peores atrocidades registradas en el decurso guatemalteco, en el cual también las mujeres fueron parte de dichos vejámenes.

Pedro de Alvarado conquistó Guatemala en el año de 1524, quien fue nombrado gobernador de Guatemala, el aspecto más relevante y de importancia para el

³ Lewis, Hanke. **La lucha española por la justicia de la conquista de América**
Pág. 71



presente apartado fue el nombramiento como gobernadora de su esposa doña Beatriz de la Cueva, tras la muerte de Pedro de Alvarado, el 4 de julio de 1541, en México.

El anterior suceso histórico marca el inicio de la participación de la mujer en Guatemala, en la política.

También la historia registra la participación de mujeres en el movimiento independentista de 1821, que trajo consigo la firma del acta de independencia.

La Revolución de Octubre de 1944, trajo consigo para Guatemala una serie de derechos que se le reconocieron a la mujer, principalmente con la Constitución de 1945, ya que ésta concedió por primera vez la calidad de ciudadana a la mujer y ésta accedió al derecho de sufragio; al elevar el sufragio de la mujer como derecho constitucional, se le revistió de importancia y se tomó en cuenta a las mujeres, por ello puede considerarse como uno de los más importantes aportes de la revolución hacia la participación política de la mujer en Guatemala.

Con el fin de la primavera democrática de 1944 a 1954 y el inicio del conflicto armado interno en Guatemala, se limitó la participación de las mujeres en la política y se restringió la participación ciudadana, pero también generó que se organizaran varias asociaciones de mujeres.

“Durante la época de mayor represión e intolerancia, las mujeres guatemaltecas fueron pieza clave en propiciar un ambiente de respeto a los derechos fundamentales de la persona humana. Así, durante la dictadura militar de 1984 fue sorpresivo ver surgir por primera vez en la historia del país a un grupo de mujeres reclamando por sus familiares detenidos y desaparecidos por fuerzas del ejército. El grupo de apoyo mutuo, organización de familiares de personas detenidas ilegalmente y desaparecidas, fue la primera organización de tal envergadura, creada por mujeres, esposas, madres e hijas de las víctimas de estas violaciones de los derechos humanos, brindando un aporte inestimable para la defensa de derechos elementales que en aquella época eran conculcados”.⁴

Puede apreciarse que el conflicto armado interno, limitó la participación política de la mujer en Guatemala, pero también trajo consigo que se conformaran diversas asociaciones de mujeres, que buscaban fundamentalmente encontrar a sus esposos desaparecidos durante el conflicto, y que actualmente están constituidas permanentemente con el objeto de lograr que se aplique justicia a los responsables de dichas desapariciones, que enardecen con bandera política que el principal deber de un Estado es la protección y vigencia de los derechos inherentes al ser humano.

“Con la firma de los acuerdos de paz firme y duradera en diciembre de 1996 se puso fin al conflicto armado que se había prolongado durante más de 36 años. Con el

⁴ Montenegro, Nineth. **El desafío de la participación política de la mujer en Guatemala**. Pág. 86

objeto de iniciar la búsqueda de consensos alrededor una agenda nacional, y en el contexto de las negociaciones de paz, a principios de 1994 se creó la instancia de la asamblea de la sociedad civil que en su seno acogió a doce sectores representativos de la sociedad, entre otros, el sector de mujeres. Este último se conformó en torno a demandas vinculadas a las necesidades más ingentes de las mujeres”.⁵

Los anteriores sucesos históricos que han acontecido, dejan entrever que ha sido mínima la participación política de las mujeres, estableciéndose que la mujer guatemalteca ha sido excluida históricamente de la política, dicha exclusión ha sido propiamente por factores culturales y del erróneo pensamiento de creer que la mujer tiene poca capacidad y liderazgo, lo que ha generado que la participación de ésta en la política sea sumamente limitada y nula, y no existen garantías normativas que permitan atender la necesidad de participación equitativa de mujeres y hombres dentro de los partidos políticos y los comités electorales.

Es por ello que se han constituido varias organizaciones sociales de mujeres, que han realizado gestiones ante los órganos nacionales e internacionales, con el objeto de que se promulguen normas que tiendan a hacer efectiva la participación de la mujer en la política, dichas gestiones han consistido en el planteamiento de varios proyectos de ley ante el Congreso de la República de Guatemala, los cuales

⁵ Ibid. Pág. 86

nunca han llegado siquiera a discutirse en pleno, así también se ha acudido a instancias internacionales en materia de derechos humanos.

Tampoco las instituciones del Estado de Guatemala conformadas para la defensa y protección de los derechos de las mujeres han hecho algo para lograr una mayor participación de la mujer en la política, restringiendo únicamente su margen de acción a realizar actividades que pocos resultados producen, limitándose únicamente a lo que por mandato legal les corresponde, obteniendo resultados que no favorecen a abrir los espacios de participación.

1.1.2. Situación actual

“En Guatemala es muy reciente la incursión de la mujer en el ámbito público. Existen cargos de elección popular, como la Presidencia de la República, para los cuales se considera, por parte de sectores mayoritarios de la población, que la mujer no está preparada para ejercerlos. No fue sino hasta la década de los cincuenta, cuando la mujer se estrenó en tareas de dirección de la cosa pública, pero su participación en la política es todavía incipiente comparada con la de los hombres”.⁶

El Estado tampoco ha planteado medidas oportunas y concretas tendientes a hacer frente a los obstáculos que impiden que gran número de mujeres participen en el

⁶ Montenegro, **Ob. Cit**; Pág. 11.



proceso electoral como votantes. Si bien, modalidades históricas de estereotipos y discriminación han obstaculizado la participación de la mujer, también han contribuido a suscitar esos efectos, barreras pragmáticas tales como falta de documentos de identidad oficiales o padrones electorales.

Es importante resaltar que en los últimos años, a raíz de la firma de la paz, se abren espacios de participación de las mujeres, estos espacios han tenido su costo y han sido peleados y exigidos por las mismas mujeres. La experiencia más relevante es la del foro nacional de la mujer, que nace como un espacio amplio, plural y representativo, de consulta y diálogo permanente, con carácter propositivo y de interlocución ante el Estado con relación a las políticas públicas a favor de las mujeres. Por primera vez en la historia las mujeres mayas, xincas y garífunas han tenido la oportunidad y capacidad de elaborar propuestas de los cuatro grandes ejes de trabajo; desarrollo social, económico, cívico político y jurídico, desde su visión, experiencias y necesidades.

En cuanto a la participación en la vida política a nivel local, ha habido innovaciones; en materia legal el Código Municipal propugna un establecimiento de una comisión sobre la familia, la mujer y el niño en cada consejo municipal, y la Ley de Consejos de Desarrollo promueve la participación de la mujer en el consejo de desarrollo urbano rural y en los consejos de desarrollo departamentales. El reconocimiento del papel de la mujer en esas circunstancias ha sido recibido con beneplácito, como

primer paso importante, en la consolidación del principio de igualdad de derechos de todos los ciudadanos guatemaltecos, que propugna el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las mujeres no tienen presencia evidente en la esfera pública, la presencia de las mujeres en los partidos políticos es más para ocupar puestos operativos y en algunos casos las ubican en las planillas en últimos puestos y sólo para vender la imagen de contar con equidad de género.

Actualmente las mujeres tienen una participación mínima desempeñando cargos públicos, en los cargos de diputado del Congreso de la República es mínima la participación de las mujeres, de igual forma es mínima la participación de las mujeres en las corporaciones municipales en los cargos de síndicas o concejales y en el gobierno departamental como es el caso de las gobernaciones departamentales.

“En general existen factores estructurales que han restringido y continúan limitando el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos por parte de la mujer. En Guatemala, estos factores fueron exacerbados por el contexto del conflicto interno y por la ruptura del equilibrio democrático que anuló la capacidad de respuesta de la sociedad civil y redujo las oportunidades de desarrollo y participación política de la mujer. En la reciente vida democrática de la nación, estos factores deberán ser



superados a fin de asegurar márgenes mínimos de gobernabilidad y condiciones de viabilidad para el país”.⁷

1.2. Organizaciones sociales de mujeres guatemaltecas

La discriminación histórica de la que ha sido objeto la mujer, tanto en la época de la conquista como en la época colonial y que se agravó en el conflicto armado interno ha generado que en Guatemala se hayan constituido diversas organizaciones gubernamentales y a nivel privado que se dedican a defender los derechos de la mujer dentro de las cuales se encuentran las siguientes: Secretaría presidencial de la mujer; oficina nacional de la mujer; defensoría de la mujer indígena.

1.2.1. Secretaría Presidencial de la Mujer

Esta es una entidad gubernamental que asesora y coordina las políticas públicas con rango ministerial que promueve la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad efectiva, entre mujeres y hombres, orientadas al desarrollo y fortalecimiento de la democracia. La secretaria presidencial de la mujer impulsa la institucionalidad de la política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas.

⁷ Montenegro, **Ob. Cit**; Pág. 88



Dentro de sus funciones principales están informar y asesorar al Presidente de la República de Guatemala en materia de políticas públicas, coordinar todas las acciones y tareas administrativas que le sean asignadas, promover la coordinación de las instituciones del sector público y privado que impulsen políticas públicas a favor de las mujeres adoptando mecanismos de interlocución y diálogo, promover la negociación de tratados y convenios internacionales ad referendum en materia de la mujer, para ser considerados por el Presidente de la República y ejercer sus buenos oficios para la suscripción, aceptación y ratificación correspondientes, tomar la iniciativa para alcanzar el cumplimiento de los acuerdos internacionales ya ratificados por Guatemala en materia de la mujer, formar parte de todas aquellas instancias gubernamentales que se deriven de la institucionalidad de la descentralización y modernización del Estado, promover la mediación y/o cualquiera otra forma alternativa de resolución de conflictos entre las partes interesadas, en los asuntos en los que se vean involucradas autoridades gubernamentales y las mujeres en su calidad de habitantes o ciudadanas o con organizaciones de mujeres, impulsar dentro de los planes de educación y capacitación la creación de centros de documentación, bibliotecas y centros de investigación, para facilitar a las mujeres el acceso a la información y bibliografía necesaria para su desarrollo intelectual.

1.2.2. Oficina Nacional de la Mujer

Esta Institución promueve una reforma a las leyes laborales, donde buscan un equilibrio salarial y laboral frente a los hombres en nuestra sociedad.

Tomando en cuenta que se viola el principio de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se propone que al trabajo de casa particular asalariado se le deben aplicar todas las normas de trabajo y previsión social, derechos y obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos.

Su fin principal es buscar la igualdad de derechos para los diversos trabajos que realizan las mujeres, pero teniendo énfasis en el trabajo doméstico.

1.2.3. Defensoría de la Mujer Indígena

Esta institución gubernamental fue creada con la visión de erradicar toda forma de discriminación hacia la mujer, en especial a la mujer indígena.

Atiende las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de las mujeres indígenas para promover el respeto y cumplimiento de sus derechos. Fue creada por medio del Acuerdo Gubernativo número 525-99 en cumplimiento a los Acuerdos de Paz, específicamente al Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. Su objetivo principal es impulsar acciones para la promoción, defensa y pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas.

Defender y promover el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena, constituye su misión.

Las seis principales funciones de la Defensoría de la Mujer Indígena son las siguientes:

- I. Promover y desarrollar con entidades gubernamentales y no gubernamentales, acciones tendientes a la propuesta de políticas públicas, planes y programas para la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena.
- II. Recibir y canalizar, a donde correspondan, las denuncias de mujeres indígenas violentadas en sus derechos y darles el ordenado seguimiento.
- III. Proporcionar servicio de asesoría jurídica a mujeres indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones a sus derechos, y dar seguimiento a los casos que se le sean planteados.
- IV. Proporcionar atención y servicio social y psicológico a las mujeres indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones a sus derechos y dar seguimiento a los casos que sean planteados.
- V. Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos de formación y divulgación de los derechos de la mujer indígena.



VI. Proponer al Presidente de la República, anteproyectos de iniciativa de ley en materia de derechos humanos de la mujer indígena.

1.2.4. Centro de Acción Legal en Derechos Humanos

Realiza talleres sobre los instrumentos internacionales en favor de las mujeres, como son los planes de acción del Cairo y Beijing. Asimismo, presta asesoría jurídica a grupos de mujeres, en las comunidades indígenas.

El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos realiza encuentros sobre discriminación y racismo, su principal aporte es que en esos encuentros las personas que sufrieron violación a sus derechos, exponen y realizan una narración de cómo ocurrieron dichas violaciones, lo que ha servido para conocer la forma de operar de los militares y de cómo éstos vulneraron el derecho a la vida e integridad de las personas.

El Centro de Acción Legal es una institución no gubernamental que subsiste con fondos que son donados por diversas instituciones internacionales en materia de derechos humanos.

También tiene un proyecto específico para las mujeres, en donde las mismas son informadas de sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados y convenios en materia de derecho humanos.

1.2.5. Agrupación de Mujeres Tierra Viva

Es una institución no gubernamental que lucha por la defensa de los derechos de la mujer y la eliminación de todo tipo de desigualdad, como la pobreza, la falta de alimentación, de salud y de educación. Tiene programas de apoyo legal, de documentación y de salud materno infantil preventiva.

Su misión es contribuir desde la teoría y práctica feminista, a la transformación de las condiciones de opresión, subordinación y exclusión de las mujeres en Guatemala, para la defensa de sus derechos sexuales y derechos reproductivos y la construcción de una cultura sin sexismo, sin racismo y sin violencia. Mediante el impulso, consolidación y presencia activa de una fuerza feminista organizada y la promoción del empoderamiento, el liderazgo, la regeneración de conciencia y mejoras en la calidad de vida de las mujeres en el país.

Su visión es ser una organización feminista, autónoma, consolidada, reconocida a nivel nacional e internacional por la defensa y posicionamiento público a favor de los derechos sexuales y derechos reproductivos y su aporte a la construcción de una cultura sin sexismo, sin racismo y sin violencia. Junto a otras expresiones del movimiento de mujeres y de la sociedad civil articula y genera liderazgos para impulsar la fuerza feminista organizada.

1.2.6. Asociación Guatemalteca de Mujeres Universitarias

Trabaja por actividades educacionales por medio de seminarios, talleres, charlas y conferencias, para elevar la condición social, económica y jurídica de la mujer.

También procura que el gobierno dé cumplimiento a los derechos de la mujer consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes constitucionales, normas ordinarias, convenios y tratados en materia de derechos humanos que tengan consagrados derechos y obligaciones del Estado para las mujeres y además de velar por que se cumplan las resoluciones emitidas por organismos internacionales que tengan relación con los derechos de las mujeres, la asociación guatemalteca de mujeres universitarias, se conforma de mujeres que tienen un nivel académico universitario.

1.2.7. Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala

Constituye una organización de mujeres mayas no gubernamental que han perdido a sus esposos, dado a la violencia del Estado guatemalteco, fue fundada en 1988, durante el conflicto armado interno.

Trabajan en contra del reclutamiento forzoso al ejército, abusos a los derechos humanos y por el derecho a no hacer servicio militar por objeción de conciencia.

Su principal función es el trabajo con lealtad y convicción con mujeres viudas, casadas y solteras en distintas comunidades lingüísticas del pueblo maya; con las y los jóvenes, niñas y niños, brindándoles servicios de orientación, capacitación, asesoría y acompañamiento para la organización, la promoción y defensa de sus derechos específicos, la defensa y promoción de los derechos humanos, la desmilitarización y el impulso y desarrollo de la participación ciudadana y política.

Su visión es ser una organización con calidad organizativa y capacidad de liderazgo, que atienda y defienda con eficiencia el respeto a los derechos humanos, derechos de la mujer, de las mujeres viudas, de las y los jóvenes, niñas y niños de las comunidades indígenas.

Ser una organización activa y propositiva, con incidencia en importantes espacios de participación política y ciudadana, que contribuye a la construcción de la paz y el desarrollo integral.

Su misión es trabajar con lealtad y convicción con mujeres viudas, casadas y solteras en distintas comunidades lingüísticas del pueblo maya; con las y los jóvenes, niñas y niños, brindándoles servicios de orientación, capacitación, asesoría y acompañamiento para la organización, la promoción y defensa de sus derechos específicos, la defensa y promoción de los derechos humanos, la desmilitarización y el impulso y desarrollo de la participación ciudadana y política.



CAPÍTULO II

2. Situación legal de la mujer en Guatemala

Para analizar la situación legal de la mujer en Guatemala es preciso realizar una aproximación de las normas que precisamente regulan los derechos y obligaciones de las mismas, con el objeto de establecer su situación legal.

2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

“El proceso constituyente que da a lugar a la formulación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, se remonta a la proclama del ejército que anunciaba el golpe de estado de 1982, la que era explícita al apuntar sus motivaciones: el abuso de las prácticas electorales fraudulentas, el fraccionamiento de las fuerzas democráticas y el desorden y la corrupción en la administración pública. Una parte del ejército ejercía una acción punitiva contra la cúpula de la institución a quien responsabiliza del desastre”.⁸

La orientación personalista de la Constitución la distingue el autor de León Carpio al evidenciar que “nuestra constitución y todas las leyes giran alrededor de la persona humana en forma individual que habita en nuestro país y de la familia guatemalteca y de todos sus habitantes que forman nuestra sociedad. Nuestra Constitución

⁸ García Laguardia, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala, la constitución de 1985 y sus reformas**. Pág. 45

Política en su primer artículo protege a la persona al establecer claramente que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; y que el fin supremo del Estado es la realización del bien común. De tal manera que la razón fundamental del Estado guatemalteco, es lograr el bienestar de todos los guatemaltecos”.⁹

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma suprema del Estado de Guatemala, en donde se establecen los derechos, garantías, deberes y obligaciones de los ciudadanos, la estructura, organización y funcionamiento de los órganos del Estado y la defensa del orden constitucional.

La constitución puede ser vista en tres sentidos a decir de Manuel García Pelayo: “Uno racional normativo que concibe la constitución como un complejo normativo establecido de una sola vez y en el que de una manera total, exhaustiva y sistemática se establecen las funciones fundamentales del Estado y se regulan los órganos, el ámbito de sus competencias y las relaciones entre ello. Uno histórico tradicional, el cual concibe la constitución como una estructura resultado de una lenta transformación histórica, en la que intervienen frecuentes motivos irracionales y fortuitos irreductibles a un esquema. La constitución de un país no es creación de un acto único y total, sino de actos parciales reflejos de situaciones concretas, y frecuentemente de usos y costumbres formados lentamente. Y otro sociológico que considera a la estructura política real de un pueblo como expresión de una

⁹ De León Carpio, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Pág.45

infraestructura social, sin estimarla creación de la normatividad para que esta creación normativa valga, debe de estar de acuerdo con la estructura real, con la realidad existente. Es decir existe una constitución real o sociológica y una jurídica política y esta última será tanto más vigente y eficaz cuanto más tienda a coincidir con la primera”.¹⁰

Carl Schmitt define a la constitución: “La constitución es el Estado en su concreta existencia política. El Estado es constitución. Su constitución es su alma, su vida y concreta y su existencia individual”.¹¹

Las anteriores definiciones gozan de unanimidad en la doctrina ya que desarrollan todos los elementos del concepto de constitución.

La Constitución Política de la República de Guatemala se divide en dos partes a saber: la parte dogmática y la parte orgánica, sin embargo hay constitucionalistas que también agregan la parte práctica.

El preámbulo de la constitución es una declaración escrita preliminar a la normativa constitucional, que sin ser reguladora orienta jurídica y políticamente los fines del Estado.

¹⁰ Cumplido Cereceda, Francisco y Humberto Nogueira Alcalá. **Teoría de la constitución**. Pág. 22

¹¹ **Ibid.**

La parte dogmática: “Es aquella en donde se establecen los principios, creencias y fundamentalmente los derechos humanos, tanto individuales como sociales, que se le otorgan o reconocen al pueblo como sector gobernado frente al poder público como sector gobernante, para que este último respete estos derechos.”¹²

La parte dogmática reconoce y otorga derechos a los individuos de un Estado, limitando con ello la acción del poder público sobre los mismos, todo ese catálogo de derechos que encontramos en la parte dogmática de la constitución, son derechos que los individuos han arrebatado al Estado logrando, con ello limitar, en lo posible las facultades del mismo.

Es vital la importancia de la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues de ella se derivan todos los derechos tanto individuales como colectivos de los ciudadanos, siendo nulas las normas que restrinjan o menoscaben o tergiversen dichos derechos, de esa forma todas las normas del ordenamiento jurídico guatemalteco deben de guardar armonía con las normas de la constitución.

La parte orgánica: “Es la que establece como se organiza Guatemala, la forma de organización del poder, es decir las estructuras jurídico políticas del Estado y las limitaciones del poder público frente a la persona, o sea la población”.¹³

¹² De León, **Ob. Cit.** Pág. 37

¹³ **Ibid.** Pág. 37



La parte práctica es la que establece las garantías y los mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en la constitución y para defender el orden constitucional, entre las cuales se encuentran el amparo, la inconstitucionalidad de las leyes que puede ser de carácter general o en el caso concreto y la exhibición personal, los cuales son medios de defensa del orden constitucional y que por ende pueden hacerse valer en tanto en procesos judiciales como administrativos e incluso en todas las esferas de la vida social.

El Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala, declara que: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. En ese sentido la constitución es clara al indicar que el Estado se organiza para protección de la persona y a la familia; el significado de este Artículo es fundamental por que abarca la protección a todas las personas incluyendo a las mujeres.

“El bien común consiste, pues, en establecer el conjunto de condiciones económicas, sociales, culturales, morales y políticas necesarias para que el hombre pueda alcanzar su pleno desarrollo material y espiritual como persona humana, como miembro de la familia, de la agrupación profesional, del municipio, del Estado y de la comunidad internacional”.¹⁴

¹⁴ Chacón de Machado, Gutiérrez de Colmenares. **Introducción al derecho**. Pág. 15.



Máximo Pacheco define el bien común como “el conjunto de las condiciones espirituales culturales y materiales necesarias para que la sociedad pueda realizar su fin propio y establecer un orden justo que facilite a las personas humanas que integran la sociedad alcanzar su fin trascendente”.¹⁵

En resumen, el bien común debe significar libertad y bienestar material, debe buscar que todos los ciudadanos tengan iguales posibilidades de desarrollarse, en condiciones sociales y materiales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo dos que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

En igual sentido regula el Artículo tres de la ley suprema de Guatemala, al indicar que: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce explícitamente en los dos artículos anteriores el principio del respeto a la dignidad humana y a la seguridad jurídica a los fines que se propone la organización del Estado.

¹⁵ Pacheco Gómez, Máximo. **Teoría del derecho**. Pág. 499.

Pero no sólo los artículos anteriores propugnan derechos a las mujeres, el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que 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, lo que establece una igualdad de derechos, tanto del hombre y de la mujer, estableciendo la igualdad de género entre hombres y mujeres en la sociedad guatemalteca. Lo que refuerza las generaciones de derechos humanos, que protegen la igualdad entre hombre y mujeres en todos los niveles de la vida social.

“Al ser iguales en dignidad y derechos, se está afirmando que no existe diferencia entre los seres humanos y es así como se consagra la justicia distributiva del régimen legal, la que, en todo caso, ha sido consagrada por el legislador tal como lo previo Aristóteles”.¹⁶

El Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece protección a la familia, en el sentido de indicar que el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos.

¹⁶ Villegas Lara, Rene Arturo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 65.

Nótese la importancia que el Artículo anterior le da a la familia, reconociendo el matrimonio como base fundamental de la familia, reconoce explícitamente la igualdad de derechos de los cónyuges, aspecto muy importante ya que constitucionalmente las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 48 y 49, contempla también al matrimonio y la unión de hecho como bases fundamentales de la familia al reconocer que no sólo el matrimonio goza de protección del Estado si no también la unión de hecho, la cual debe reunir ciertos requisitos como la convivencia continua de tres años que deban de tener los cónyuges.

El derecho constitucional es una de las bases más importantes que rigen el derecho laboral guatemalteco, adquiere especial significado en la en los derechos mínimos de la legislación del trabajo. Así, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102 literal k, que: “La protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido al ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan del parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios,

dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica”.

La Constitución Política de la República de Guatemala otorga importancia a la protección de la mujer al reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras, en el derecho laboral tutelando los derechos y garantías de las mujeres y otros recursos productivos y tecnológicos, lo cual fue reflejado en los artículos citados, que constituyen un margen amplio de protección a la mujer.

2.2. El Código Civil guatemalteco

El Código Civil Decreto Ley 106, constituye en la legislación guatemalteca un cuerpo de normas que regulan la organización social de la familia sobre la base del reconocimiento de derechos relativos a la equidad de género.

Así el Artículo 78 del Código Civil Decreto Ley 106, establece que: “el matrimonio es una institución social por la que un hombre y una mujer se unen legalmente, con ánimo de permanencia y con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos y auxiliarse entre sí”.



En igual sentido el Artículo 79 del citado Código regula: “el matrimonio se funda en la igualdad de derechos y obligaciones de ambos cónyuges, y en su celebración deben de cumplirse todos los requisitos y llenarse las formalidades que exige este código para su validez”, disposición que garantiza el derecho de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Código Civil, en el párrafo cuarto del Artículo 108, regula los derechos y deberes que nacen del matrimonio “Por el matrimonio, la mujer tiene el derecho de agregar a su propio apellido el de su cónyuge y de conservarlo siempre, salvo que el matrimonio se disuelva por nulidad o divorcio”.

El Artículo 109 del mismo cuerpo legal establece: “La representación conyugal corresponde en igual forma a ambos cónyuges, quienes tendrán autoridad y consideraciones iguales en el hogar; de común acuerdo fijaran el lugar de su residencia y arreglaran todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la economía familiar. En caso de divergencia entre los cónyuges, el juez de familia decidiera a quien le corresponde”.

El Artículo 110 del Código Civil Decreto Ley 106 regula que: “El marido debe protección y asistencia a su mujer y está obligado a suministrarle todo lo necesario para el sostenimiento del hogar de acuerdo con sus posibilidades económicas”.

En el aspecto económico el Código Civil establece que la mujer tendrá siempre derecho preferente sobre el sueldo, salario o ingresos del marido, por las cantidades que corresponda para alimentos de ellas y de sus hijos menores. Igual derecho compete al marido en los casos en que la mujer tenga la obligación de contribuir en todo o en parte de los gastos de la familia.

La unión de hecho está regulada en el Artículo 48 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 173, del Código Civil que establece: “La unión de hecho de un hombre y una mujer con capacidad para contraer matrimonio, puede ser declarada por ellos mismos ante el alcalde de su vecindad o un notario, para que produzca efectos legales, siempre que exista hogar y la vida en común se haya mantenido constantemente por más de tres años ante sus familiares y relaciones sociales, cumpliendo los fines de procreación, alimentación y educación de los hijos y el auxilio recíproco”.

El Artículo 206 del Código Civil regula el derecho de la mujer encinta al establecer que “en caso de separación o disolución del matrimonio, la mujer que esté encinta deberá denunciarlo al juez o al marido en el término de noventa días contados desde su separación o divorcio. Asimismo si la mujer quedare encinta a la muerte del marido, deberá denunciarlo al juez competente, dentro del mismo término, a fin de que, en uno u otro caso, se tomen las disposiciones necesarias para comprobar la efectividad del parto en el tiempo legal y establecer la filiación”.

En lo relativo a la patria potestad regula el Código Civil en el Artículo 261: “Cuando el padre y la madre no sean casados ni estén unidos de hecho, los hijos estarán en poder de la madre, salvo que esta convenga en que pasen a poder del padre, o que sean internados en un establecimiento de educación. Si la separación de los padres procede de la disolución del matrimonio, se estará a lo dispuesto en el Artículo 166. En todo caso, el que por vías de hecho sustrajere al hijo del poder de la persona que legalmente lo tenga a su cargo, será responsable conforme a la ley; y la autoridad deberá prestar auxilio para la devolución del hijo, a fin de reintegrar en la patria potestad al que la ejerza especialmente”.

Con el objeto de operativizar los derechos de la mujer, el Código Civil otorga a las mismas, la facultad de hacer valer sus derechos por sí mismas o por medio de las instituciones que tutelan y protegen a la mujer; a tal grado se contemplan estos derechos, que para las mujeres es inviolable y para el Estado, una obligación a través de proporcionarle una protección jurídica preferente.

2.3. Código de Trabajo

El Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, que surgen con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos. El mismo contiene una serie de normas que tutelan derechos de la mujer guatemalteca y es por ello la importancia de analizar las normas que tutelan a las mismas.



El Artículo 14 bis de dicho Código regula: “Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para el trabajador en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni la importancia de los cargos que desempeñan”.

El Artículo 21 del Código de Trabajo, establece el principio de razonabilidad, el cual propugna que si en el contrato de trabajo no se establece el servicio que la persona va a prestar queda obligada únicamente a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono; este principio es aplicable a las mujeres trabajadoras, toda vez que si las mismas no tiene las aptitudes necesarias o fuerzas únicamente deben de realizar el trabajo de acuerdo a su capacidad, esto prohíbe que las mismas realicen trabajos forzosos.

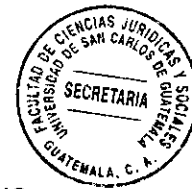
La norma referida es positiva porque puede hacerse valer dicho derecho ante la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo o bien ante los tribunales de justicia del ramo laboral, no obstante lo anterior en la idiosincrasia guatemalteca dicha reclamación traería consigo un despido inmediato por parte del patrono.

El título cuarto del Código de Trabajo regula el trabajo sujeto a regímenes especiales, establece protección a las mujeres, así el Artículo. 139 prescribe: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

El Artículo 147 del Código de Trabajo estatuye: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral”.

El Artículo 148 del citado Código, refuerza al anterior en el sentido que prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.

El Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe a los patronos: hacer diferencias entre mujeres solteras y casadas, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia quienes gozan de inamovilidad, exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Dicho Artículo tutela a la mujer



en contra de los patronos, administradores, reclutadores o representantes que tengan la dirección en un lugar o centro de trabajo.

El Artículo 152 del mismo cuerpo legal establece: “La madre trabajadora gozara de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularan para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo”.

Respecto de la lactancia, el Artículo 153 del Código de Trabajo, regula: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o al salir una hora antes de que esta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El periodo de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica este debe prolongarse.

En los Artículos citados puede visualizarse la tutela que realiza el Estado, mediante el Código de Trabajo hacia a las mujeres, aunque en la práctica dichas normas no

son respetadas pueden hacerse valer ante los tribunales de justicia o las instancias administrativas laborales.

2.4. Interpretación del mundo actual de la mujer

“Desde mucho tiempo las mujeres, que representan aproximadamente un 34% de la fuerza laboral, han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, ya sea recibiendo salarios menores (en igualdad de condiciones, en comparación con los hombres); excluyéndolas de ciertas labores porque no son para mujeres, porque es más caro contratarlas (debido a los permisos de maternidad, por ejemplo) o simplemente ubicándolas en un puesto de trabajo de inferior nivel, o imponer impedimentos para que las asciendan a mejores puestos, aun estando capacitadas, además de esto, muchos casos de discriminación pueden llegar a atentar contra la maternidad o realizar prácticas como aplicar test de embarazo, o exigiendo la adopción de algún método anticonceptivo”.¹⁷

Según el texto ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género Artículo guía de la Organización Internacional del Trabajo, la protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, de manera semejante, conceptos básicos que se fundamentan en los derechos humanos internacionales, reconocidos en instrumentos de las Naciones Unidas tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948; el Pacto Internacional de Derechos

¹⁷ Oficina Internacional del Trabajo. **ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género**. Ginebra, marzo de 2000, Pág. 10

Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979; la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995. Sus disposiciones vinculan jurídicamente también a los Estados que no han ratificado los instrumentos específicos de la OIT, pero que sí han ratificado estas normas internacionales de carácter más general.

En la mayoría de los países la discriminación por sexo es ilegal, aun así se sigue realizando regularmente de forma encubierta y a veces no tan encubierta. La discriminación femenina puede ser de facto, que significa que se da en la realidad practica o de jure, que significa que existe discriminación en la ley.

Si la normativa laboral estipula que se debe pagar menos a las mujeres aunque estén igualmente capacitadas se considerara de jure, mientras que si la ley no dice nada pero en la práctica se observa esto significa que es de facto.

Mundialmente se ha observado que la discriminación de jure y directa han disminuido, pero en cambio la discriminación hacia la mujer de facto e indirecta se han incrementado e incluso han sido creadas nuevas situaciones donde sucede esto.

A pesar de que se han hecho grandes esfuerzos, tanto sociales como legislativos, para que esta situación no siga ocurriendo, la brecha de salarios y de oportunidades no se ha visto fuertemente afectada en los últimos años.

La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

Las mujeres son uno de los grupos más golpeados por la pobreza, ya que las mujeres pobres aparte de sufrir por la discriminación hacia los grupos más bajos de la sociedad, económicamente hablando, deben enfrentarse a la discriminación que genera el solo hecho de ser mujer, debido a que en los trabajos donde menos educación se exige (generalmente de menor nivel socioeconómico) son ocupados en general por hombres, lo que acentúa una pobreza cíclica en las mujeres, situación agravada cuando se trata de jefas de hogar o el principal soporte de sus familias.

Según un reporte de las Naciones Unidas llamado *The World's Women 2000 Trends and Statistics*, United Nations, 2000, se refiere a la situación de la mujer a nivel global, refiriendo algunas características de la discriminación a la mujer, siendo las siguientes:

- a) No obstante los fuertes progresos en educación femenina, dos terceras partes de los analfabetos del mundo son mujeres.

- b) La integración de la mujer al trabajo se está haciendo con activas tendencias a formar parte de posiciones menores y a tener una gran presencia en la economía informal. Casi la mitad de las mujeres que trabajaban en otros sectores distintos de la agricultura lo hacían en el sector informal en siete de 10 países de América Latina, y en cuatro países asiáticos. En dos de los países más poblados del mundo como India e Indonesia, el 90% de las mujeres que trabajan fuera de la agricultura lo hacen en la economía informal. La tendencia observable es por tanto desde ya con excepciones, la concentración de la mano de obra femenina en trabajos de menor calidad.

- c) La discriminación en materia de salarios sigue siendo muy activa. En la industria en 27 de 39 países con datos disponibles, la remuneración de las mujeres era un 20% a un 50% menor que la de los hombres.

Otro punto importante de mencionar, es que si bien se está produciendo una mayor apertura de la mujer hacia el mundo del trabajo, lo que a pesar de tener una serie de desperfectos debido a las políticas discriminatorias, eleva el nivel social y económico de ellas y de su grupo familiar, no toma en cuenta la sobrecarga que conlleva esto para ellas, pues al trabajo formal que realizan hay que sumarle una serie de tareas y

responsabilidades que tienen en el hogar de las que, en la mayoría de los casos, no pueden ni quieren desligarse, como son los quehaceres del hogar y por lo general asuntos relacionados con los hijos.

Los autores refieren que esta era está llena de oportunidades y riesgos para las mujeres. En esta época hay más empleo y las mujeres pueden cada día estudiar y capacitarse más, esto cambia estereotipos, aumenta la autoestima de la mujer, democratiza y cambia las perspectivas que se tenían del género femenino, pero esto no excluye los siguientes problemas, citando ahora el documento, sin embargo, por el otro lado, la incorporación de la mujer se está haciendo en muchos casos, bajo patrones que abren numerosos interrogantes y ello es muy intenso en América Latina.

En el sistema educativo, en el caso de las mujeres pobres de la región, si bien es mayor su presencia en la matrícula educativa básica, la situación de pobreza incide en que tengan altas tasas de deserción y repetición. Reflejándolo, las mujeres marginales urbanas, las mujeres campesinas y las mujeres indígenas, tienen una escolaridad reducida y tasas de analfabetismo muy superiores a los promedios nacionales. En los estratos medios y altos donde la mujer ha accedido vigorosamente a la educación universitaria, existen preguntas sobre la calidad de sus avances en relación a las características del mundo globalizado. Se presenta una tendencia definida en términos del tipo de carreras que terminan, tienen gran

presencia en las humanidades y ciencias sociales, pero muy limitada en las profesiones estratégicas para la globalización como las ingenierías y las ciencias naturales. Allí hay una fuerte brecha entre hombres y mujeres.

Este ausentismo de las carreras estratégicas también se ve en las posiciones estratégicas, ya que el porcentaje de mujeres que está al mando de empresas es mucho menor que el de los hombres y lo mismo pasa en política, donde a nivel mundial se ve que los presidentes y ministros en su gran mayoría son hombres.

Sin embargo el tema de la discriminación no se da sólo durante la relación laboral, sino que también se puede dar antes o al término de estas; las empresas al publicar un aviso de trabajo disponible donde se piden personas con ciertas características, de algún sexo determinado, etc., e incluso el pedir el currículum con fotografía, están cayendo en prácticas discriminatorias con anterioridad a la relación laboral.

2.5. El feminismo

El feminismo es la lucha por conseguir una nueva identidad humana a partir del hecho biológico de haber nacido mujer; es alcanzar, junto con los hombres, una nueva y superior categoría de personas.

El feminismo no implica una ruptura con el hombre como ser humano sino con la idea creada a través de la historia de que el varón es, por definición, el ser superior y pensante, y la mujer la otra cara del espejo. El feminismo es una filosofía que lucha por la libertad. La libertad de las mujeres no implica la esclavitud de los hombres, de la misma manera que los hombres no pueden soñar en ser libres si siguen oprimiendo a las mujeres. Pero el feminismo es también una nueva concepción del mundo, visto a través del prisma de las mujeres. Un mundo en paz donde convivan, sin marginación ni opresión, hombres y mujeres. Sería demasiado fácil decir que la mujer sólo tiene que luchar contra el hombre para llegar a ser libre.

También tiene que luchar contra sí misma; ser mujer, hoy día, no es nada fácil, pero tampoco lo es ser hombre, en realidad lo que es difícil es poder llegar a comportarse y a ser considerados como seres humanos, tanto las mujeres como los hombres.

Movimiento que busca la emancipación de la mujer luchando por la igualdad de derechos entre los sexos y la abolición de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

El movimiento feminista arranca de la Revolución Francesa, la extensión de la ideología liberal y la presencia progresiva de la mujer en la producción a partir de la revolución industrial. Hitos importantes son el sufragio universal, conseguido a raíz de la lucha de las sufragistas, y a la aparición del movimiento de liberación de la

mujer a partir de la década de 1960, el nuevo feminismo no persigue solo la igualdad de derechos, sino que plantea como objetivo final la abolición de la sociedad patriarcal, base de todas las discriminaciones.

Entre las muchas opciones del feminismo destacan el feminismo moderado, que impulsa la conquista de nuevos espacios para la mujer sin ser causa de alteración social masculino, el feminismo revolucionario, la opresión de la mujer va más allá del capitalismo, el feminismo de la diferencia, que defiende la necesidad de potenciar las diferencias psicológicas culturales y de comportamiento, para abolir las discriminaciones y alcanzar una cultura de la igualdad real y el feminismo clasista que sostiene que las mujeres son un grupo o clase explotada por el hombre potenciado en estrategia sexista, tras los cambios conseguidos en las costumbres familiares, sociales y sexuales en la sociedad actual, a partir de la década de 1980 aparecieron otras corrientes.

“El feminismo institucional, derivado de la creación de la instituciones dedicadas a temas de la mujer, lo que ha supuesto una desmovilización de ellas, y como reacción el feminismo contra la globalización, lo que significa una transnacionalización del patriarcado y el capitalismo.”¹⁸

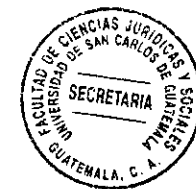
¹⁸Diccionario Océano. Pág. 683

El feminismo es una corriente elaborada por mujeres con el ánimo de instaurar una nueva mentalidad al hombre, para que éste respete cada uno de sus derechos y deberes. De esta manera podemos decir que es bueno, pero no de un todo, ya que ha traído grave inmoralidad dejando la mujer de lado su feminidad para igualarse al hombre con tal de mostrar su superioridad o igualdad destruyendo con esto las diferencias sexuales lo que se convierte en una guerra de sexos lo que conlleva a la desaparición de los mismos.

2.5.1. Antecedentes del feminismo

El feminismo logrará hacer caducos e irrisorios los sistemas anticuados de organización social e internacional en que las injusticias y las subordinaciones se ensañan, ante todo, en las mujeres de todos los países. Hoy herético, el feminismo llegará a ser la teoría y la práctica de millones de mujeres y de hombres en un mundo en busca de una sociedad equitativa

Es en 1837, cuando emerge en la lengua francesa, la expresión "feminisme", la cual intenta apoyar públicamente los derechos del género femenino en dicha sociedad. Desde el surgimiento de esta doctrina, las mujeres han llevado a cabo luchas incansables para defender sus derechos y su papel en la esfera de la vida pública. Pero es en los últimos años, donde esta teoría feminista ha forjado conceptos nuevos, evolucionando para un mejor análisis al respecto.



Esta ofensiva tiene su punto de partida en las denuncias sobre el sexismo. Entendido a este, como la consecuencia de la falocracia (dominación de los hombres sobre las mujeres o el sistema patriarcal) y además, no simplemente como una hegemonía, sino como un sistema que recurre claramente y de manera sutil a todos los mecanismos institucionales e ideológicos que encuentre a su alcance, con el objetivo de reproducir la primacía de los hombres sobre el sexo opuesto. Estos ámbitos de opresión pueden abarcar desde la política, la economía, la moral, la ciencia, la medicina, hasta la moda, la cultura, la educación, los medios de comunicación, entre otros.

Cuando esta problemática la abordan distintos profesionales, es decir historiadores, etnólogos o sociólogos, la mayoría de las veces lo realizan esbozando desde su propio modelo de roles, tanto masculino como femenino, es decir de una manera androcéntrica. Pero lo representativo de esta cuestión, es que por ejemplo, las estadísticas contemporáneas del trabajo no tienen en cuenta a la condición de muchas de estas personas (el de ser amas de casa), como criterio para evaluar si su labor doméstica es considerada un trabajo similar al de cualquier otro que perciba un salario.

Pero la historia de las mujeres no es sólo la historia de su represión, sino también la historia no menos ocultada hasta hoy de su resistencia en el curso de los siglos. La discriminación de la mujer ha sido constante a lo largo de muchas etapas de la

historia de la humanidad, en base a una supuesta inferioridad del llamado sexo débil.

La lucha por la igualdad y la dignidad de las mujeres, se evidencia hoy en las protestas llevadas a cabo por las mismas como movimientos de liberación. Estas surgen en el Renacimiento, cuando los ideales de emancipación del individuo comienzan a urgirse desde los nuevos estratos sociales. En cambio, hoy estas protestas tienen lugar primordialmente en aquellos lugares en donde la situación de la mujer ha mejorado considerablemente, es decir en los países desarrollados. Ya que en las naciones en vías de desarrollo el movimiento feminista, sólo es llevado a cabo por aquellas mujeres que pudieron tener acceso a una educación superior, pero lo llevan a cabo en forma clandestina o muchas veces es mandado a ser reprimido tal reclamo justo.

Es así como estas reivindicaciones feministas, en gran parte, enuncian las preocupaciones de sus pares de los países del hemisferio norte, en particular aquellas que se encuentran en las clases medias, sin tener en cuenta la similar situación de aquellas emergidas en los países del tercer mundo. Por ejemplo, hay casos en que las mujeres se encuentran desesperadas por no poder garantizar a sus hijos el mínimo bienestar necesario para cualquier individuo. Esta cuestión es consciente por parte de sus pares del otro lado del mundo, las cuales sostienen que este sufrimiento es causa de los modelos y prácticas guiadas por sus compatriotas a



través de distintos hechos, como pueden ser: eliminar a las mujeres de la formación y las técnicas agrícolas, quitándoles sus derechos a la tierra en beneficio del marido cabeza de familia, y obligándolas al éxodo urbano, ámbito en el que no pueden encontrar empleo.

Este subdesarrollo en las mujeres, ha sido agudizado por los expertos occidentales, ya que favoreció el mantenimiento de costumbres primitivas que son mutiladoras para las implicadas. Sin lugar a dudas, es necesario conocer en sus aspectos y fundamentos el sistema patriarcal, el cual se alimenta del sistema de acumulación (tanto de poder como de lucro) con el objetivo de lograr suprimirlo, para obtener resultados innegables en esta lucha femenina, analizando esto a diferentes escalas ya sea mundial o en cuanto a las relaciones entre países de ambos hemisferios.

No cabe duda, que para impedir la discriminación hay que tener leyes más equitativas. Controlar que en la práctica se cumplan, realizar análisis cuantitativos del acceso y oportunidades sociales, tomando en cuenta ambos sexos para ver si participan equitativamente. Y obviamente luchar contra los factores cualitativos que hacen al objetivo de esta lucha social, que establecen barreras difíciles en este mundo moderno muchas veces difíciles de superar. Porque tienen que ver con actitudes que se transmiten en la crianza, educación y que se filtran en los diversos modos de la cultura.

2.5.2. Las reivindicaciones históricas del feminismo

Aún hoy cuando se han alcanzado incuestionables logros en la lucha por la igualdad de la mujer, hay que reconocer que continúan existiendo mecanismos sociales y culturales que la discriminan. En muchas naciones, la mujer de hoy vota, participa en la vida pública y política y en teoría, tiene las mismas oportunidades y derechos que los hombres en todos los campos. Sin embargo, en todos los países no se respetan de igual manera estos principios. Incluso en los Estados constitucionalmente los plantean, logrando que las mujeres sigan siendo víctimas de una vieja y sólida cultura machista. En este caso son: la violencia doméstica, el acoso sexual, el trato diferente, denuncias cotidianas en las sociedades modernas. La lucha de las mujeres en este sentido tiene una larga historia, que se nutre en numerosos temas que habían comenzado a ser desarrollados desde la edad media.

CAPÍTULO III

3. La discriminación en materia de empleo y ocupación

En materia laboral tanto los hombres como las mujeres tienen los mismos derechos según lo regulan las distintas legislaciones, sin embargo, en cuanto a trabajo respecta, existen factores tal como la cultura machista, que no permiten la igualdad a la hora de buscar un empleo, siendo más fácil para un hombre que para una mujer encontrar un empleo que le permita una vida digna.

3.1. Definición y conceptos básicos de discriminación

La discriminación, según la Real Academia Española, “proviene del latín y significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de la otra. Este último significado también le corresponde al término: Discernir, pero, con la sutileza de hacerlo a partir de comprender la diferencia. El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios”.¹⁹

¹⁹Diccionario Océano. Pág. 530

La discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales que poseen con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y desde este punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características iguales o más puras que las de la persona que discrimina.

Este trato diferencial se puede dar disminuyendo las consideraciones sociales o dando un trato inferior y se puede encontrar en las relaciones entre personas, instituciones e incluso Estados. Las características que se pueden dar como justificación para discriminar son el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología, pero pueden abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre dos personas.

Este rechazo a otras personas se da tanto en la vida cotidiana como a nivel de sociedad. Los países en general tienden a discriminar a los extranjeros y a las minorías dentro de sus fronteras. Las leyes de cada país deberían velar para que las acciones discriminatorias sean penadas, pero se puede ver que incluso en algunas legislaciones extranjeras están son o fueron en algún momento, avaladas, lo que provoca que estén todavía en el inconsciente de los pueblos.

La discriminación entre pueblos o contra minorías suele aumentar en períodos de descontento general, como son las crisis económicas o momentos de alto desempleo, como una forma de descargar las frustraciones contra grupos que son considerados como causantes o que no apoyan al resto de las personas en estos momentos.

Aunque en general, la palabra discriminación significa, acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de filiación o ideológicos, de sexo, que es este último el que se trata en el presente capítulo.

Según el Convenio 111 de la Organización Nacional del Trabajo en el Artículo uno regula: “La discriminación, se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

El Código Penal guatemalteco en el Artículo 202 BIS, se refiere a la discriminación como “toda distinción exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, estado civil o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio



de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2. Discriminación contra la mujer

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en el desarrollo de sus funciones en pro de la defensa de los derechos humanos, preparó el informe titulado: El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, el cual señala que la discriminación contra las mujeres se sigue reflejando en el mercado de trabajo, su acceso limitado a la seguridad social, las altas tasas de analfabetismo de mujeres y niñas en comparación con los hombres, la grave situación de pobreza y exclusión social que las afecta, y las reducidas oportunidades de participación existentes para mujeres indígenas y afro descendientes, entre otros temas.

La Comisión antes referida, ha identificado tres ámbitos en particular, en donde se manifiestan formas de discriminación contra las mujeres en el ejercicio de sus Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC); el trabajo, la educación y esferas relacionadas con su acceso y control de recursos económicos. La garantía de estos derechos tiene un efecto multiplicador en el ejercicio de todos los derechos de las mujeres.



3.3. Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Según Jeffrey Reitz, "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research." 2001 la discriminación laboral la define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, considera que una primera aproximación al problema de la discriminación, desde el punto de vista del trabajo, la educación y los recursos de las mujeres, puede abrir la puerta para un análisis más integral y abarcador por parte del sistema interamericano, de los factores que aún obstaculizan el ejercicio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las mujeres. En su informe de 2011, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, es enfática en sus criterios sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres, y destaca: "Modalidades históricas de discriminación han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones. Las mujeres siguen estando sub representadas

y tropiezan con serias limitaciones para ejercer sus derechos en las esferas económica y laboral. Son desproporcionadamente más pobres que los hombres guatemaltecos, tienen menos acceso a la educación y a la asistencia sanitaria, padeciendo altos niveles de mortalidad materna y desnutrición. Las mujeres indígenas y las mujeres atrapadas en situaciones de extrema pobreza suelen sufrir múltiples modalidades de discriminación y exclusión social.”²⁰

Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación en el trabajo no han sido uniformes, incluso en las formas reconocidas desde hace largo tiempo como la discriminación contra las mujeres, dado a que los Estados no se preocupan por ese problema.

Así por ejemplo, si bien el número de mujeres que recibe un salario en la actualidad es mucho mayor que hace 50 años, las mujeres aún se ven relegadas a trabajos poco calificados. Incluso en países en los que las mujeres han recibido una educación igual o mejor que la de los hombres, el techo de cristal obstaculiza a menudo su último ascenso hacia la cima. Y, en todo el mundo, la mayoría de las mujeres continúa ganando menos que los hombres.

²⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación.** Pág. 86.

Las desigualdades dentro de los grupos discriminados continúan aumentando. Si bien las políticas antidiscriminatorias han conducido a un aumento del empleo y las ganancias de numerosos grupos desfavorecidos, las desigualdades dentro de estos grupos, siguen en aumento. Las políticas de discriminación positiva, por ejemplo, contribuyeron a crear, en algunos países, una nueva clase media de personas que antes eran discriminadas. Es decir que unos pocos llegan a la cima de la escala social, mientras que la mayor parte de la gente continúa entre los que reciben peores salarios y son socialmente excluidos.

La discriminación empuja a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía informal, las personas discriminadas quedan frecuentemente atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación, protección social, formación profesional, capital, tierra o crédito.

Las mujeres, más que los hombres, tienen mayores probabilidades de verse empleadas en este tipo de actividades invisibles y subestimadas, como el servicio doméstico pagado, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo en el hogar.

El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza. Las personas discriminadas se encuentran a menudo entre los más pobres entre los pobres y la pobreza es más grave entre las mujeres que en otros grupos discriminados. En el informe de la Organización Internacional del Trabajo, titulado La

Hora de Igualdad en el Trabajo, se afirma que la discriminación genera una red de pobreza, trabajo infantil y trabajo forzoso y exclusión social; y agrega que “la eliminación de la discriminación es indispensable para cualquier estrategia viable tendiente a la reducción de la pobreza y al desarrollo económico sostenible.”²¹

Todos se benefician con la eliminación de la discriminación en el trabajo: los individuos, las empresas y la sociedad en su conjunto. La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la estima y el buen estado de ánimo de los trabajadores. Una mano de obra más motivada, mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad, contribuye a lograr la cohesión social en sociedades cada vez más diversificadas.

3.4. Causas de discriminación en el empleo

Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba que ciertos grupos, siendo estas minorías pequeños grupos, dentro de la discriminación es una forma de violencia pasiva, convirtiéndose, a veces, este ataque en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones al juzgar al resto

²¹ Organización Internacional del Trabajo. **La hora de igualdad en el trabajo**. Pág. 15

de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de éstos. Muchas veces este rechazo se manifiesta con miradas odiosas o con la falta de aceptación en lugares de trabajos, acciones que afectan a la persona rechazada.

El prejuicio a cierto tipo de comunidades, hace que los individuos que pertenecen a estas sean prejuzgados antes de ser conocidos, siendo generalizados y rechazados.

La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son determinantes para el nacimiento de conductas discriminatorias.

Las creencias populares pueden convertirse en propulsoras de odios, tales como los judíos son avaros, los gitanos ladrones, los coreanos sucios, el que tiene tez trigueña es cabecita, los bolivianos son inmigrantes ilegales, las mujeres porque son más débiles que los hombres o porque las mujeres no se hicieron para trabajar sino para cuidar la casa.

Los individuos que son afectados por estas clasificaciones no son valorados por sus virtudes sino por características secundarias que no determinan sus cualidades como ser humano, estos ejemplos son crueles e injustos pero son los clásicos dentro de nuestra sociedad.

3.5. Clases de discriminación en el empleo

Respecto a la discriminación en el ámbito laboral, existen varios factores que pueden ser motivo de desigualdad a la hora de buscar un empleo, toda vez que la sociedad tiene prejuicios mas allá de las capacidades intelectuales de una persona para poder emplearla; dentro de los motivos que pueden causar la discriminación laboral se mencionan los siguientes:

3.5.1. Discriminación por motivos de sexo

Es la forma más común de discriminación y las mujeres el grupo más afectado, aun cuando se disminuye la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en el mundo y la diferencia de salario entre estos dos grupos está lejos de alcanzar una igualdad, siendo así, que entre dos personas de distinto género igualmente capacitadas es probable que la mujer obtenga un trabajo de menor jerarquía o peor remunerado.

Otra forma de discriminación en el lugar de trabajo es el acoso sexual. Éste se refiere a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la mujer y del hombre, pero sobre todo a la mujer por la sociedad con carácter de machista en la que vivimos.

3.5.2. Discriminación de carácter racial

Esta forma de discriminación afecta los emigrantes, minorías étnicas y a la población indígena y tribales y otros grupos vulnerables.

Al aumentar el ritmo de migración entre países se ha variado la composición cultural y racial dentro de los mismos, lo que produce nuevas formas de discriminación racial contra trabajadores emigrantes y alcanza hasta la segunda o tercera generación de hijos de estos, que ya siendo ciudadanos del mismo país igualmente se ven afectados.

3.5.3. Discriminación contra personas portadoras del virus de inmunodeficiencia humana y síndrome inmune deficiencia adquirida VIH/SIDA

Este tipo de discriminación puede adoptar distintas formas, desde la segregación y molestias de los compañeros de trabajo, así como el descenso de categoría profesional o imposición de pruebas obligatorias a trabajadores de grupos vulnerables y puede llegar hasta el despido injustificado negándole también de este modo indemnizaciones o seguros de salud obligatorios.

3.5.4. Discriminación contra personas discapacitadas

La forma de discriminación más común consiste en la falta de oportunidades para encontrar un empleo, lo que produce que los discapacitados encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan extensos periodos de tiempo desempleados.

Este dato no es menor si se considera que la gente con discapacidad está entre el 7% y el 10% de la población actual y que se estima que el porcentaje aumentara debido al envejecimiento demográfico. El porcentaje de desempleo en países en desarrollo para discapacitados bordea el 80%.

3.5.5. Discriminación por motivos o tendencias religiosas

Las principales formas de discriminación religiosa tienen que ver con conductas ofensivas al interior de la empresa, faltas de respeto a costumbres religiosas, obligación de trabajar en días considerados feriados religiosos, la falta de neutralidad en prácticas de contratación y promoción profesional, denegación de permisos para actividades empresariales y la falta de respeto por las normas sobre vestimentas.

3.5.6 Discriminación por motivos de edad

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo, pues se imponen límites de edad para la contratación o bien se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo óptimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia. Nuevamente debido al envejecimiento demográfico el porcentaje de gente mayor de 60 años aumentara notoriamente, lo que provocara nuevos conflictos que debían ser regulados por medio de legislaciones adecuadas.

3.5.7. Discriminación múltiple

Este tipo de discriminación sucede cuando un individuo pertenece a más de una minoría o grupo con tendencia a ser discriminado, como por ejemplo una mujer con incapacidad o un indígena de avanzada edad.

La relación laboral se puede dividir en tres partes temporales, el período antes de la contratación, donde el individuo busca trabajo en diversos medios y se presenta a entrevistas para ver si su perfil encaja con el que busca la empresa. Otro periodo temporal es cuando se establece el vínculo legal entre el trabajador y el empleador, y este último le da una remuneración al trabajador por las labores que le han sido especificadas al comienzo del vínculo laboral en el contrato de trabajo. Por último está el periodo donde la relación de trabajo termina y el vínculo laboral se extingue.

En la etapa anterior a la contratación se puede dar la discriminación de distintas formas, desde el anuncio de oferta laboral, donde se puede exigir personas de buena presencia, con auto, o con otras características que no estén relacionadas con las necesidades que se necesita para el trabajo y que están fundadas más en prejuicios que en factores netamente laborales.

También los exámenes de sida, de embarazo, o test socioeconómicos son muestras de discriminación hacia quien busca empleo. Cuando ya el contrato está hecho y la relación laboral se está desarrollando, los empleados pueden ser víctimas de variadas formas de discriminación por parte del empleador, por motivos de sexo, social, de discapacidad física, religiosa, ideológica, sindical, etc., la mayoría de estas situaciones se provocan por intolerancia a características personales de distintos grupos o personas y el mal manejo de las situaciones o malas reacciones por parte del empleador o incluso de los mismos compañeros de trabajo.

Cuando el periodo laboral finaliza, dando paso al último periodo del que nos ocuparemos, la discriminación se puede hacer presente en los motivos que originaron el despido y si éste tuvo relación con alguna práctica discriminatoria.

La discriminación laboral causada por cualquier motivo, es una ineficiencia de mercado, pues si no todos los candidatos a un puesto o a un ascenso tienen las mismas oportunidades, sino que existe un grupo con más posibilidades de obtener

este beneficio por motivos ajenos a las capacidades que exige el puesto, siempre existirá un porcentaje de personas que no califiquen a los trabajos o ascensos por sufrir algún tipo de discriminación aun teniendo mayores calificaciones que los que sí quedaron clasificados, lo que implica a futuro un menor rendimiento en ese puesto y en la organización en total.

El origen de la discriminación se puede encontrar en los prejuicios, estereotipos e instituciones con valores sesgados, y puede asegurarse que, mientras las causas de fondo no sean eliminadas, las legislaciones que se impongan en contra de cualquier tipo de discriminación serán inocuas, pues no harán desaparecer las desigualdades tanto en el lugar de trabajo como en la vida diaria. En el informe de la Organización Internacional del Trabajo intitulado La Hora de Igualdad en el Trabajo, “la discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo. Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación no han sido uniformes, incluso a lo que se refiere a las formas reconocidas desde hace tiempo, como la que se ejerce contra las mujeres. La desigualdad dentro de los grupos discriminados se amplían, la discriminación suele atrapar a las personas en trabajos escasamente remunerados en el ámbito de la economía no estructurada. El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza.”²²

²² *Ibid* Pág. 59



Todos se benefician de la erradicación de la discriminación en el trabajo, tanto personas como empresas y la sociedad en su conjunto.

Laboralmente los grupos más discriminados son las mujeres, los estratos socioeconómicos más bajos y luego la gente de mayor edad, al discriminarse a la gente que proviene de sectores más humildes lo que se consigue es la perpetuidad de la pobreza por que los trabajadores de sectores con menores ingresos no pueden alcanzar mejores cargos ni mejores remuneraciones que les permitan salir del encajamiento socioeconómico, ni siquiera perfeccionando sus habilidades, debido a la discriminación que se ejerce contra ellos; este descontento se traduce en una población insatisfecha, que se siente estancada en su pobreza, lo que finalmente derivara en inestabilidad política, además de la falta de competitividad que se ha descrito un poco más arriba.

3.5.8. Discriminación de la mujer en el empleo

La modernidad no llegó para todos, porque distintas formas de discriminación se presentan todos los días en todos los países de Latinoamérica y en naciones tradicionales como la guatemalteca se evidencian aún más.



La discriminación social aumenta para los homosexuales y para las mujeres. Pertenecer a una de estas dos clases es peligroso en un país machista. La discriminación homosexual es un problema para las sociedades como la de Guatemala y a esto se suma que las mujeres no son consideradas iguales, sobre todo a la hora de conseguir trabajo. La discriminación laboral de la mujer en países latino americanos como Guatemala se puede evidenciar en los sueldos, ya que por igual tarea los hombres cobran más que sus compañeras, también se ve a la hora de contratarlas, ya que si tiene posibilidades de estar embarazada es descartada para el cargo además de las constantes presiones que se las someten, y ni hablar del abuso sexual.

Incluso en muchas instituciones a las mujeres antes de contratarles para un empleo les realizan una infinidad de exámenes médicos, entre ellos la prueba de embarazo que aunque literal y claramente no se los indiquen en la mayoría de empresas privadas e incluso instituciones del Estado las realizan y si una mujer llegare a encontrarse en ese estado eso no le conviene al patrono por la serie de derechos con los que legalmente cuenta una mujer embarazada; ese es lamentablemente el punto de vista que tiene muchos patronos en nuestro país lo cual evidencia la discriminación que se da hacia la mujer.

Poco o nada puede hacerse en Guatemala en contra de una empresa que discrimina, a pesar de que en el Código Penal está tipificada la discriminación como

un delito, son realmente muy pocos los procesos que se llevan por el delito de discriminación y más aún si se trata de una discriminación a una mujer en el ámbito laboral por el solo hecho de ser mujer, puesto que si bien el Código Penal establece que se le discrimina a una persona por su género, muy poca es la interpretación que se le da desde ese punto de vista a la hora de tipificar una discriminación de este tipo, violentando así derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo es el derecho de igualdad. Pues tendrían que existir medios que probasen esto lo cual resulta aún más difícil.

A pesar de que oficialmente, en los países latinoamericanos, no se admite legalmente la discriminación laboral sobre las mujeres, en la práctica sigue existiendo una clara diferenciación, por razón de sexo, en lo que respecta a salarios y a condiciones laborales, sin que exista nada que realmente mejore estas condiciones en las que vive una sociedad como la nuestra.

La causa de tal situación, la puede encontrar si se analiza la experiencia laboral de las mujeres trabajadoras, lo que inevitablemente no lleva a observar cómo la interacción entre las relaciones de género y las relaciones de clase han condicionado la presencia de las mujeres en el trabajo.

CAPÍTULO IV

4. La violación al principio de igualdad motivada por la discriminación a la mujer por razón de género en el ámbito laboral

La discriminación en el empleo es una de las principales materias de las que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación. La relevancia del principio de no discriminación escapa al ámbito propio del Derecho del Trabajo, constituyendo el derecho a no ser discriminado, en general, un derecho fundamental inherente a todo ser humano. Es así, como el derecho a la no discriminación adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, encontrándose consagrado ampliamente en diversos instrumentos nacionales e internacionales.

La constitución Política de la República de Guatemala, protege este derecho que tiene como fin, no solo prestar la igualdad añorada por los seres humanos desde tiempos inmemorables, sino que también brindar protección a los ciudadanos para que los mismos puedan vivir dignamente sin diferencia alguna, la constitución citada,

en su Artículo cuatro regula, “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 Corte de Constitucionalidad guatemalteca ha analizado el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo cuatro, hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas 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.

Así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 101 literal b regula que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, la literal c del mismo cuerpo legal refiere la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad, inciso k de la Constitución referida, estipula Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

Sin embargo en el entorno que viven las mujeres guatemalteca, claro esta que lamentablemente en la sociedad de refleja la falta de cumplimiento de estos artículos pues puede verse a diario en todo tipo de medios de comunicación este tipo de problema que afecta a toda la población pues en algunos casos las mujeres ni si quiera se enteran de los motivos por los cuales se les negó la oportunidad de un empleo digno para subsistir, violentando así las nuestro ordenamiento jurídico y específicamente el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.1. Normas que contemplan el principio de igualdad

Los diferentes tratados que se han firmado en materias internacionales ratifican la no discriminación como un derecho universal e inherente al ser humano. Se puede ver la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en la sesión del 10 de diciembre de 1948 adoptó y proclamó la Organización de las Naciones Unidas en la Resolución de la Asamblea General 217 A que, en su artículo siete establece "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su Artículo dos consagra el derecho de igualdad ante la Ley por medio de la siguiente

disposición: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los mismos derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.

El Pacto de San José refiere en el artículo 24, igualdad ante la Ley: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene en su artículo uno “A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

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

- c) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

- d) A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

De estos convenios internacionales ratificados por Guatemala se puede obtener como conclusión que a nivel internacional las personas deberían ser respetadas y no discriminadas tanto en el ámbito de sus relaciones privadas, públicas y laborales.

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

La importancia del principio de no discriminación laboral no es exclusiva del Derecho del Trabajo, siendo el derecho a la no discriminación, en general, un derecho fundamental del ser humano. Debido a esto, el principio de la no discriminación está definido en muchos tratados y pactos internacionales que los países interesados



firman con el fin de dignificar y establecer normas básicas y comunes con respecto al ser humano.

En Guatemala existe legislación y derechos que promueven la igualdad de oportunidades entre los individuos que habitan el país, en la Constitución Política de la República de Guatemala el artículo cuatro estipula: “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” las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.

El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

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 el 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 síntesis como el mismo tratamiento a situaciones iguales, y distinto a situaciones diferentes.

La discriminación es la negación del derecho de igualdad, 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.

4.2. Aspectos conceptuales de la discriminación

Las políticas antidiscriminatorias en las constituciones actuales se han multiplicado en casi todos los países, ya que todos tienen derecho a luchar por cumplir metas



basándose en sus capacidades e idoneidad y no ser diferenciados por su condición social, raza, edad, estado civil o género. Todos los seres humanos son distintos y poseen diferentes capacidades y valores, es por este motivo que la discriminación o diferenciación no es en principio un acto que falte a la ley, pero cuando ésta actitud está fundada en caprichos, motivos personales o prejuicios, se cae en una discriminación negativa, que tiene por objeto menoscabar la dignidad de las personas, diferenciándolas por motivos que son personales o ajenos a su propia voluntad.

El profesor Sergio Gamonal Contreras explica que el principio de igualdad no implica una prohibición absoluta de las diferencias que existen entre los seres humanos, sino una aspiración normativa a la igualdad entre todos los seres humanos respecto de los derechos cuya titularidad exige dicha condición, de ser humano. En consecuencia no todas las diferencias son relevantes para el juicio de igualdad, sino sólo las esenciales cuando son arbitrarias, ya que carecen de razonabilidad. Por tanto, el principio de no discriminación permite la existencia de diferencias, siempre que éstas sean razonables.

4.3. El principio de igualdad

En todo aspecto los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, sin



El autor citado define la igualdad como la "posibilidad que tiene cada hombre de acceder a un espacio de libertad intransferible e inalienable, semejante al de los demás hombres".²⁵

Para Bidart Campos, la igualdad civil es una proyección de la igualdad natural de todos los hombres al mundo jurídico. Se expresa en la fórmula de Joaquín V. González, del "goce por igual de todos los derechos que constituyen la libertad civil en una sociedad determinada".²⁶

Es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, consiste en la prohibición de la arbitrariedad discriminatoria, o dicho en otros términos, en introducir en el mundo jurídico desigualdades injustas entre las personas, por ejemplo, otorgar derechos a las de una determinada raza o color y negarlos a las de otros. Esta exclusión de las distinciones arbitrarias, irrazonables e injustas, es la esencia de la igualdad civil.

Explica luego el mismo autor, que la igualdad civil o igualdad de derechos no es suficiente, dado que la justicia exige también que se igualen las posibilidades. El sentido de la justicia distributiva se corresponde con el de la igualdad de proporción. La igualdad no consiste en asignar a todos lo mismo con idéntica medida, sino con proporción adecuada, que a cada uno se le dé según sus necesidades. La supresión de la arbitrariedad que impone la justicia como esencial a la igualdad, es

²⁵ Ibid Pág. 76

²⁶ Bidart Campos, **Derecho Constitucional** Ediar 1966. TII. Pág. 154



ser menospreciados por poseer características distintas a determinado grupo de personas.

4.3.1. Igualdad jurídica e igualdad de oportunidades

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Ya Aristóteles sostenía la interdependencia de ambos valores. "Será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquélla y lo desigual".²³

Según Ekmekdjian, la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona debe recibir de la sociedad bienes o cargas en una proporción adecuada a sus méritos. Esto significa que ante mérito o posibilidades desiguales no es posible atribuir beneficios o cargas iguales. "No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales. En la justicia correctiva, se trata de que cada parte tenga una situación de paridad, de modo tal que las oportunidades sean las mismas para todos. Las situaciones de injusticia que pudieran derivarse de la aplicación de estos principios a casos particulares, deben suavizarse con la equidad, que es una forma particular de justicia correctiva".²⁴

²³ De Aquino Santo Tomas. *La Justicia*. Pág. 16

²⁴ Ekmekdjian, Miguel Ángel. *Tratado de Derecho Constitucional* Pág. 124

la igualdad relativa de trato que debe el Estado a los hombres. La igualdad absoluta es igualdad injusta, porque uniforma a todos sin atender a las desigualdades no reñidas con la justicia. La igualdad relativa acoge la proporción, el trato diferenciado y pluralista para resolver situaciones también diferentes.

La igualdad civil es igualdad formal, pretende que no se discrimine arbitrariamente en las posibilidades teóricas que tiene cada individuo para realizarse. La igualdad real, en cambio, requiere una conducta positiva que haga probables y accesibles a cada individuo, aquellas posibilidades teóricas. La función del Estado no debe limitarse a garantizar la primera, sino que en ciertos tópicos vitales como salud, educación, vivienda, trabajo, etc., debe garantizar también la segunda, removiendo los obstáculos que limitan de hecho la igualdad de oportunidades.

Solo a través de la igualdad de oportunidades es posible garantizar el ejercicio de los derechos en verdaderas condiciones de igualdad y de justicia.

4.4. El derecho a ser tratado igual

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política.



No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos: diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades.

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad. Según Katz, el contenido y los límites del principio son más visibles cuando es definido negativamente: es la prohibición de la arbitrariedad o de la discriminación injustificada. "Se viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y atendible para un tratamiento desigual; igual conducta no debe ser valorada de manera diferente".²⁷

Las distinciones o beneficios que tengan una causa razonable no son violatorios del principio de igualdad. "Por ello, es necesario en cada caso concreto remitirse al criterio de razonabilidad, afirmando que son constitucionalmente válidas aquellas discriminaciones que respondan a causas razonables".²⁸

La igualdad de tratamiento, señalaba Katz, no consiste en una igualdad mecánica, ni

entre los seres humanos no interesan para el caso en cuestión. Hablamos solamente de la igualdad relativa, proporcional, relevante para el caso concreto.²⁹

Será esa igualdad relevante de circunstancias la que determine la obligación de tratamiento igual. En otras palabras, el principio de igualdad no consagra la igualdad absoluta entre todos los seres humanos, sino una igualdad relativa, relevante, proporcional a las circunstancias. No impide las distinciones razonables o justificables, sino la arbitrariedad. El tratamiento desigual de iguales en iguales circunstancias, es arbitrario.

4.5. La igualdad ante la ley y la igualdad entre particulares

El derecho a ser tratado igual no sólo es exigible frente a la autoridad pública, sino que también se proyecta a las relaciones entre particulares.

4.5.1. La igualdad ante la ley

Bidart Campos afirma, "Poco lograríamos si la ley respetara la igualdad de todos, pero la reglamentación, los actos de la administración, o en definitiva, la aplicación

²⁹ Kantz, Ernesto. **La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias en el derecho del trabajo.** Pág. 5



concreta o los actos de los particulares, introdujeran distinciones en contra de esa igualdad legal”.³⁰

En igual sentido, Ekmekdjian sostiene que “la igualdad en la aplicación de la ley es tanto o más importante que la igualdad ante la ley. La diferente interpretación de la misma norma, cuando se aparta arbitrariamente de los criterios generales, es violatoria de la igualdad jurídica”³¹.

Así mismo en Derecho Laboral se puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos, agregando que la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones.

4.6. La igualdad y los derechos fundamentales del hombre

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

³⁰ Campos Bidart, **Derechos constitucional** Pág. 154

³¹ Ekmekdjian, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional** Pág. 134.



La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce la igualdad de derechos y promueve la igualdad de oportunidades entre todos los habitantes. Así, consagra la igualdad de sus habitantes ante la ley.

Entre los tratados internacionales de rango constitucional que contemplan el principio de igualdad están:

a) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El Artículo dos de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, luego de declarar que "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", 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" cuerpo legal que establece que no importa las que características tenga una persona, toda vez que la ley no hace distinción alguna.

b) Declaración Universal de Derechos Humanos expresa

El Artículo uno de la Declaración Universal de Derechos Humanos expresa: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. El Artículo dos del mismo cuerpo legal regula "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".

c) Convención Americana sobre Derechos Humanos

El Artículo uno de la Convención sobre Derechos Humanos regula, "Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, 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" lo cual compromete a los Estados parte a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella consagrando, el Artículo veinticuatro del mismo cuerpo legal regula, "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

d) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza 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", el Artículo siete del referido cuerpo legal 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"

e) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo 21 regula "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", el Artículo 14 de referido Pacto consagra, "Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia", el Artículo 24 del Pacto citado regula "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" estipulando que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

f) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial



El Artículo cinco de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial regula "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", 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, particularmente la igualdad de tratamiento en los tribunales, igual salario por trabajo igual, entre otros.

g) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

El Artículo siete de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer estipula "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 y a garantizarles, 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, a 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.

h) La Convención sobre los Derechos del Niño

La convención sobre los Derechos del Niño, en su Artículo dos regula, "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"

4.7. El principio de igualdad en el derecho del trabajo

Tal como sostuve al analizar el derecho a ser tratado igual entre particulares en determinados aspectos de la vida social, la igualdad opera como límite frente a la libertad de las personas. Tal es el caso del acceso a la salud, a la educación, a los comercios, y en general a los beneficios y lugares destinados al público en general. Razones de justicia imponen en estos casos, el deber de preservar la dignidad humana.



El derecho a ser tratado igual en las relaciones laborales encuentra aquí su punto de partida, en la necesidad de preservar la dignidad de las personas, fin último del Derecho del Trabajo.

La relación laboral se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes, desigualdad que se vislumbra no solo en las instancias de negociación en las que el empleador se encuentra en condiciones de imponer su voluntad por sobre la del trabajador, sino además en el ejercicio de las facultades que componen el poder de dirección el trabajador se encuentra sujeto a las órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador. El Derecho del Trabajo, a través de sus normas y principios, limita la autonomía de la voluntad de las partes, la libre disposición del empleador como modo de equiparar las prestaciones y preservar la dignidad del trabajador.

En Guatemala, la doctrina del Derecho Laboral ha justificado el postulado en la existencia de una comunidad laboral y en la necesidad de limitar la libre disposición del empleador como modo de preservar la dignidad del trabajador.

Katz ha explicado que las restricciones de la autonomía privada en el Derecho Laboral, se deben a la necesidad de proteger al trabajador por su situación de inferioridad personal y económica frente al patrón, hecho singular y esencial, porque el trabajador, y únicamente él, tiene que hacer de una parte de su propia persona e individualidad, el objeto de una deuda contractual.

4.7.1. La consagración del principio de igualdad en el ordenamiento laboral

Por este principio, se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. El ordenamiento laboral guatemalteco, consagra expresamente el principio de igualdad de trato entre los principios rectores o bases sobre las que se asienta el Derecho del Trabajo.

El derecho a la igualdad de tratamiento en materia laboral se encuentra expresamente reconocido por diversos tratados y pactos internacionales.

Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el Artículo veintitrés consagra el derecho a igual salario por trabajo igual, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en su Artículo siete derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y la igualdad de oportunidades para el ascenso sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en el Artículo cinco, reafirma el derecho a igual salario por trabajo igual; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratifica la igualdad de derechos y oportunidades en materia de empleo, en particular, el derecho a las mismas oportunidades, al ascenso, a la estabilidad, a la formación, a igual remuneración y a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la



evaluación de la calidad del trabajo, a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado diversos convenios y recomendaciones dirigidos a eliminar en los distintos Estados la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Entre los Convenios ratificados por el Estado de Guatemala, se pueden citar: el Convenio 19 sobre Igualdad de Trato a los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Reparación de Accidentes de Trabajo, el Convenio 100 y Recomendación 90 sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de obra Femenina por Trabajos de Igual Valor, el Convenio 107 sobre Protección e Integración de Poblaciones Indígenas, el Convenio 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, el Convenio 156 y Recomendación 165 sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

El derecho a la igualdad de tratamiento en materia laboral se encuentra como se puede observar ampliamente reconocido por el ordenamiento jurídico, tanto por normas de índole interno laboral, como por instrumentos internacionales de jerarquía superior (Convenios de la OIT) y de rango constitucional (Tratados sobre derechos humanos)

4.7.2. Caracterización del principio de igualdad en las relaciones laborales

La igualdad de circunstancias laborales, tal como sostuve al tratar el alcance del principio de igualdad en general, la garantía de igualdad no es absoluta, sino relativa o proporcional a las circunstancias. La doctrina y jurisprudencia la han definido a través de la regla "tratar igual a los iguales en iguales circunstancias".³²

Como explicaba Katz, "no se trata de la desigualdad natural de los seres humanos, sino de su comparación en un punto determinado, en un aspecto limitado, especialmente en su calidad de trabajadores y miembros del mismo grupo social en el establecimiento, donde la igualdad es completamente posible. No hablamos de una igualdad mecánica, ni fotográfica, ni aritmética; y muchas otras diferencias, que indudablemente existen entre los seres humanos, no interesan para el caso en cuestión.

Las que interesan, exclusivamente, son las desigualdades esenciales. Hablamos solamente de la igualdad relativa, proporcional, relevante para el caso concreto, según el buen criterio del juez, cuyo trabajo cotidiano consiste en saber apartar el grano de la paja. Además, también en el derecho laboral, no todas las personas relativamente iguales deben ser tratadas de igual manera, sino solamente cuando

³² *Ibid.* Pág. 78

las circunstancias son iguales. Se entiende que las circunstancias también deben ser esencialmente iguales".³³

Será esa igualdad esencial o relevante de circunstancias la que determine la obligación de dar igual tratamiento. De ahí la necesidad de determinar adecuadamente el ámbito y el momento para efectuar el cotejo.

Explica Fernández Madrid que la igualdad debe aplicarse en el ámbito físico (empresa, establecimiento, sección) en que concurren los elementos fácticos determinantes de situaciones sustancialmente análogas, y como guía se observa que cuando más general sea la cuestión abarcada por el principio de trato igual, tanto mayor será el ámbito dentro del cual debe efectuarse el cotejo entre los distintos trabajadores para precisar si se ha respetado dicho principio.

A medida que la unidad de cotejo se achica por ejemplo dos o tres trabajadores que realicen labores análogas se acentúan las exigencias de la no discriminación y de la demostración de las razones objetivas de la diferenciación y se restringen las facultades del empresario de premiar de manera discrecional, pues ello puede encubrir un trato discriminatorio.

Según ejemplificaba Katz con relación al momento crítico o relevante para comparar dos situaciones, cuando el patrón despide cinco delegados, en iguales

³³ *Ibid.* Pág. 78

circunstancias, y poco tiempo después reincorpora a cuatro y al quinto no, no ha tratado a todos de igual manera, el momento crítico para la comparación es el de la reincorporación y no el del despido, porque en caso contrario se trataría de una mera apariencia del tratamiento igual.

Tal como afirma al tratar la garantía de igualdad en general, el principio de igualdad no impide el diferente tratamiento por causas razonables o justificadas, sino la arbitrariedad o la discriminación injustificada.

No hablé solamente de los casos ilícitos, inmorales, de mala fe, sino señalé que dicho principio se viola también, cuando se actúa arbitrariamente o por razones no objetivas.

Cabe aquí preguntarse si el texto vigente especifica mediante una enumeración no taxativa las causales objetivas que justifican el diferente tratamiento o si la modificación aludida incorpora la discrecionalidad del empleador al momento de ejercer su facultad de premiar los méritos de los dependientes





CONCLUSIONES

1. En Guatemala, debido a la cultura de sus habitantes, la mujer desempeña un papel de inferioridad en comparación a la del hombre, provocando que el país no tenga un avance económico ni social, toda vez que al darse condiciones de inferioridad a la mujer, se está fomentando el subdesarrollo del país.
2. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra un conjunto de leyes que regulan los derechos que goza una mujer trabajadora y sus condiciones de igualdad ante los hombres, sin embargo es un aspecto negativo el desconocimiento que la mayoría de mujeres tienen, sobre los derechos que las protegen.
3. Existe en la sociedad la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, en la cual los patronos le dan los puestos de mayor importancia a los hombres por tener un patrón de cultura machista, aferrándose a la idea de que el hombre por su condición de ser el sexo más fuerte, se encuentra por encima de las capacidades intelectuales y físicas de una mujer para desempeñarse en cualquier trabajo.



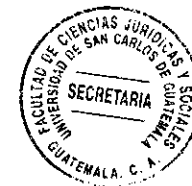
4. Actualmente en Guatemala, la discriminación no se ve como un fenómeno que afecta a toda la sociedad, se ve como un hecho normal, toda vez que gran parte de mujeres ni siquiera saben leer ni escribir situación que las hace dedicarse a realizar los trabajos del hogar, por la misma costumbre de pensar que por ser mujeres no pueden desempeñarse en un trabajo, por no tener las capacidades suficientes para hacerlo.

5. Las mujeres sin importar edad, clase social, religión se encuentran afectas a la indiferencia de una sociedad que pasa desapercibida de los problemas sociales, tales como las diferencias de las cuales son víctimas ante la posición de un hombre, siendo un hecho que día a día va creciendo, sin que el mismo tome un papel principal ante las autoridades, para encontrarle solución alguna, ignorando que existen instituciones, donde se pueden denunciar tales hechos.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Ministerio de Educación, implemente proyectos informativos obligatorios, sobre los derechos y obligaciones que poseen los hombres y mujeres, empezando desde la educación primaria, con el objeto de educar a una sociedad que no haga diferencias entre hombres y mujeres haciendo consciencia de que ambos tienen las mismas capacidades intelectuales para desenvolverse en la sociedad.
2. El Estado de Guatemala, a través de programas de apoyo a la mujer debe crear proyectos para informar a la población guatemalteca tanto hombres como mujeres de los derechos que gozan las mujeres y que los mismos pueden hacerse valer así como de la importancia que tiene estar informados del conjunto de normas que protegen a la mujer ante la discriminación.
3. Que el Ministerio de Trabajo, implemente sanciones hacia los patronos que utilicen mecanismos para contratar solo hombres para desempeñar determinados trabajos que a consideración de los empleadores solo podrían realizar los hombres, por tener mayores capacidades intelectuales que una mujer, con el fin de que se les dé las mismas oportunidades a los hombres y mujeres de tener acceso a un empleo digno sin importar el sexo.



4. La Secretaría Presidencial de la Mujer, debe crear programas educativos para infundir información en las mujeres que a pesar de tener una posición estable se quedan de amas de casa por considerar que a las mujeres eso es lo que les toca realizar, haciéndoles saber que poseen los mismos derechos que un hombre, con el objeto de que tomen consciencia de que son iguales en derechos y deberes a un hombre.

5. Es necesario que la Procuraduría de Derechos Humanos implemente mecanismos de aprendizaje y de concientización a efecto de inspirar confianza en las mujeres para que se acerquen y denuncien este tipo de hechos y darle seguimiento a los casos denunciados para ponerles un alto y no que solamente queden grabados para estadísticas de denuncias recibidas en la institución, toda vez que por el alto índice de mujeres que ignoran sus derechos se quedan calladas y no denuncias cuando les violentan sus derechos.



BIBLIOGRAFÍA

- BIDART CAMPOS, José Germán. **Derecho constitucional**. 2ª. ed.; Universidad de Texas, Estados Unidos de América: Ed. Ediar, 1974.
- Comité Beijing. **Folleto informativo de mujeres** No. 3, (s.f).
- CONTRERAS GAMONAL, Sergio. **Derecho colectivo del trabajo**. 2ª. Ed.; (s.l.i) Ed. Abelado-Perrot, 2011.
- CUMPLIDO CERECEDA, Francisco y Humberto Nogueira Alcalá. **Teoría de la constitución**, Universidad de California, Estados Unidos de América: Ed.: Fondo de Cultura Económica 1986.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Ed. Instituto de Investigación y Capacitación Atanasio Tzul, (s.l.i.) (s.f).
- Diccionario Océano Práctico/Océano Useful: Diccionario de la Lengua Española/spanish**. México: Ed. Océano, 1995.
- EKMEKDJIAN, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional**. 2ª. Ed.; (s.l.i) Ed. Depalma, 2000.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala, la constitución de 1985 y sus reformas**. 2ª. ed.; Ed. Procuraduría de los Derechos Humanos, (s.l.i), 1994.
- http://www.idea.int/publications/wip/upload/chapter_02a-CS-Guatemala.pdf, marzo de 2012
- Informe Conferencia Internacional del Trabajo**. Ed. Oficina Internacional del Trabajo, 2007.
- LEWIS, Hanke. **La lucha por la justicia en la conquista de América**. Buenos Aires: Ed. Suramericana, 1949.
- LOPEZ JUSTO, Centerno Norberto y Juan Carlos Fernandez Madrid. **Ley de Contrato de Trabajo comentada**, 2ª. ed.; (s.l.i) Ed. Contabilidad Moderna.
- OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias políticas y sociales**. (s.l.i) (s.f), 1973.
- Oficina Internacional del trabajo, **folleto ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género**, (s.e.) Ginebra, 2000.



PACHECO GÓMEZ, Máximo. **Teoría del derecho**. 5ª. ed.; (s.l.i.) Editor Jurídica, 2004.

ROIG, Montserrat. **El feminismo**. Editores Salvat, (s.l.i.) (s.f.) 1986.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala 1991.

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 6-78, 1978.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Congreso de la República de Guatemala, Decreto. 69-87, 1987.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 9-92, 1992.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Decreto ley 105-82, 1982.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Decreto ley 49-82, 1982.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer- Convención Belém do Pará. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número.69-94, 1994.

Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1382, 1960.

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

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



Código Civil Guatemalteco y sus reformas. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106, 1963.