

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

**NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO,
LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES**

EDGAR RODOLFO DUEÑAS PÉREZ

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO,
LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR RODOLFO DUEÑAS PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
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. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario: Lic. Jaime Amilcar González Dávila
Vocal: Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez

Segunda fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Héctor Efraín Veliz López

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).



Lic. Edgar Rolando Cuyún Bustamante

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6903

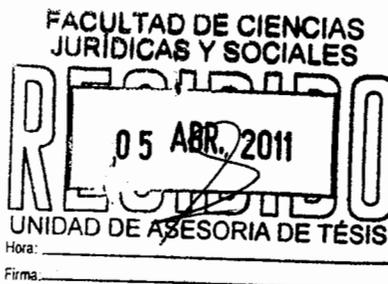
Avenida Reforma 1-64 zona 9, Edificio Condominio Reforma

Oficina 403, Guatemala.

Teléfonos: 5770-5695 y 5605-7716.

Guatemala, 16 de marzo de 2011

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo Lutín

Atentamente me dirijo a usted, informándole que en cumplimiento a la resolución de esa Unidad, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante Edgar Rodolfo Dueñas Pérez, intitulado "NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES", y le manifiesto lo siguiente:

- A) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación a que en Guatemala no existe una ley que sancione la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el área del Derecho de Trabajo.
- B) En el desarrollo y preparación de trabajo de tesis, el sustentante utilizo métodos de investigación diversos, como lo son el método Científico y el método histórico, asimismo utilizo variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.
- C) Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje como también el correcto uso del idioma español y el léxico técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas.
- D) La contribución científica del trabajo es de importancia, pues el contenido es de interés para los hombres y mujeres, ya que permite hacer ver la necesidad de crear una ley en el Derecho Laboral guatemalteco, que regule la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



Lic. Edgar Rolando Cuyún Bustamante

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6903

Avenida Reforma 1-64 zona 9, Edificio Condominio Reforma

Oficina 403, Guatemala.

Teléfonos: 5770-5695 y 5605-7716.

- E) La estructura y contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando de un tema de importancia, las justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierten al trabajo de tesis en material dable a la discusión para la creación de la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- F) Se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad. De lo expuesto me permito extender DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de merito para que continúe con la revisión del mismo.
- G) Concluyo informando y dictaminando a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Publico de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestacion expresa de mi respeto, soy de usted su deferente servidor.



Lic. Edgar Rolando Cuyún Bustamante
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

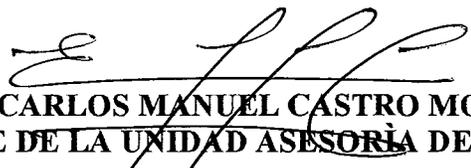
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cinco de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **FLORIDALMA LUCH CAR**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **EDGAR RODOLFO DUEÑAS PÉREZ**, Intitulado: **“NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES”**.

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”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



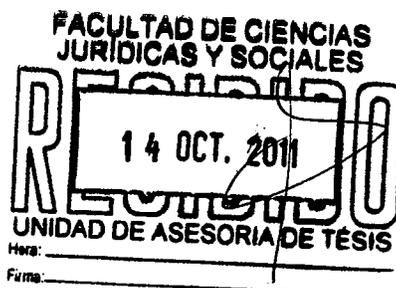
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



Licda. Florida Alma Luch Car
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado 6023
6ta Avenida 0-60, Torre II Oficina 203 A, C.C. zona 4
Teléfono: 5305-8851.

Guatemala, 29 de agosto de 2011

Licenciado
 Marco Tulio Castillo Lutín
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento a la resolución emitida por esa Unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante Edgar Rodolfo Dueñas Pérez, intitulado "NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES".

Le sugerí al estudiante Dueñas Pérez, que realizara algunas modificaciones a su trabajo de tesis, sugerencia que fue tomada en cuenta por parte del estudiante habiendo reorientado el mismo según el criterio de la revisora. Dicha sugerencia la realicé teniendo como base el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

El estudiante Dueñas Pérez, en su trabajo hace referencia entonces a la necesidad de que se cree en el derecho laboral guatemalteco, La Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. En el capítulo I hace referencia al Derecho de Trabajo, sus generalidades, características y elementos. En el capítulo II hace mención del trabajo de las mujeres frente al trabajo de los hombres, los instrumentos jurídicos internacionales en relación al trabajo de las mujeres. En el capítulo III evoca extractos de la situación del empleo en Guatemala así como una revisión de la Legislación vigente en relación al tema y en el capítulo IV refiere y hace hincapié en la necesidad de que se cree la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres en la legislación laboral Guatemalteca.

Estimo que el contenido científico y técnico del mismo es de mucha importancia en la actualidad dado que en Guatemala, no se dan las condiciones legales optimas para que se de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



Licda. Floridalma Luch Car
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado 6023
6ta Avenida 0-60, Torre II Oficina 203 A, C.C. zona 4
Teléfono: 5305-8851.

Además, el contenido de este trabajo reviste un contenido técnico puesto que permitirá que cuando se cree esta ley, las instituciones que velan por el cumplimiento de estos derechos se transformen, esto en beneficio del trabajador y la trabajadora en el ámbito laboral guatemalteco.

En cuanto a la metodología utilizadas en el desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos deductivo e inductivo y el analítico; las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de observación e investigación documental, para el efecto fueron las adecuadas ya que, fueron encaminadas a conseguir la información apreciable y fehaciente; útil para concebir, comprobar y emplear el conocimiento, buscando demostrar la necesidad de que se cree en el Derecho Laboral Guatemalteco, la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

La redacción es la adecuada ya que existe coherencia en las ideas y en la relación de cada texto, lo que permite pensar que el sentido que se quiere transmitir está claro y entendible. Además el orden de las ideas es el adecuado para que el lector pueda tener un panorama real y comprenda la necesidad de que esta ley sea creada.

En cuanto a la contribución científica del tema presentado puedo decir que es comprobable y objetiva, ya que la ausencia de un cuerpo normativo adecuado que garantice la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la normativa jurídica guatemalteca vigente es una realidad y la creación de esta ley será de utilidad universal a través de una aplicación racional de la misma por parte de los jueces jurisdiccionales.

Además utiliza la bibliografía recomendable para el estudio del mismo, la cual cita a lo largo de su exposición, arribando a conclusiones congruentes con el informe y emitiendo las recomendaciones adecuadas, las cuales se espera sean tomadas en consideración por esta casa de estudios, previo a que el autor obtenga el grado académico correspondiente por lo que emito el dictamen favorable, ya que reúne los requisitos para ser sometido al examen publico respectivo.

Sin otro particular me suscribo con muestras de mi consideración y estima.


Licda. Floridalma Luch Car
Abogada y Notaria



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR RODOLFO DUEÑAS PÉREZ, titulado NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/silh.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario Ref



DEDICATORIA

- A DIOS: Por haberme dado la vida, la fuerza y la sabiduría para alcanzar la meta que un día anhelé.
- A MI PADRE: Isabel Reyes Dueñas Juárez (+), como un homenaje póstumo.
- A MI MADRE: Por su amor y ejemplo de lucha incansable.
- A MI ESPOSA Y MIS HIJOS: Floridalma, Karla Jasmin, Melani Andrea, Edgar Rodolfo y Edgar Josué, porque son la bendición más grande de mi vida.
- A MIS HERMANOS (AS): Quienes de alguna forma me brindaron su apoyo y ayuda.
- A MIS PADRINOS: Que con su apoyo incondicional me condujeron a este momento.
- A MIS AMIGOS: Con mucho cariño.
- A USTED: Muy especialmente, ya que con su presencia a este acto me demuestra aprecio y cariño.
- A MI ALMA MATER: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a la que debo mi formación profesional.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Breves antecedentes del derecho de trabajo.....	2
1.3 Características principales del derecho de trabajo.....	6
1.4 Naturaleza jurídica del derecho al trabajo.....	7
1.5 Principales elementos que comprende el derecho de trabajo.....	8
1.6 Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	8

CAPÍTULO II

2. El trabajo de las mujeres frente al trabajo de los hombres.....	17
2.1 Contexto histórico de los derechos de las mujeres.....	17
2.2 Instrumentos jurídicos internacionales más importantes en materia de derechos humanos que favorecen los derechos de las mujeres.....	27
2.3 El trabajo de las mujeres	33

CAPÍTULO III

3. La situación del empleo en Guatemala de los y las trabajadoras y una revisión de la legislación vigente actualmente.....	37
3.1 Aspectos considerativos.....	37



Pág.

3.2	La situación del empleo en general de los y las trabajadoras.....	38
3.3	Participación en el sector informal y formal de la producción.....	41
3.4	Análisis de estadísticas y demás fuentes.....	50

CAPÍTULO IV

4.	Necesidad de que se cree la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la legislación laboral Guatemala	55
4.1	Aspectos considerativos.....	55
4.2	Ventajas y desventajas de que se cree la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres	60
4.3	Análisis de legislación comparada.....	62
4.3.1	República de México, Estado de Campeche.....	62
4.3.2	Ley Vasca para la Igualdad de Hombres y Mujeres de 2006.....	75
4.4	Propuesta para solución.....	97
4.4.1	Bases para la creación de la ley.....	97
CONCLUSIONES.....		109
RECOMENDACIONES.....		111
BIBLIOGRAFÍA.....		113

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral guatemalteco existe desigualdad entre hombres y mujeres; esta investigación se realiza para hacer conciencia acerca de la necesidad que existe de crear la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en materia de trabajo para la solución de esta problemática. La desigualdad entre hombres y mujeres, afecta a la clase trabajadora, por lo que amerita la intervención del Estado ante esa problemática.

La hipótesis planteada consistió en los fundamentos para la solución al problema, en sentido afirmativo, por lo que en cumplimiento a las atribuciones del Estado, debe crearse una ley específica para los patronos que practican la desigualdad y la discriminación de hombres y mujeres, en el ámbito laboral. El objetivo general de esta tesis fue efectuar un estudio jurídico, social y doctrinario del principio de igualdad de la relación laboral y las medidas legales para afrontar la desigualdad existente.

Para mayor comprensión, este estudio ha sido dividido en los capítulos siguientes: el primero trata el derecho de trabajo; el segundo el trabajo de las mujeres frente al trabajo de los hombres; el tercero la situación del empleo en Guatemala de los y las trabajadoras y una revisión de la legislación vigente actualmente y el cuarto, la necesidad de que se cree la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la legislación laboral guatemalteca.

Uno de los principios filosóficos e ideológicos del derecho de trabajo es ser tutelar de los trabajadores. Es por eso que, para obtener los resultados esperados y que se plasman en este estudio, se empleó el método científico, que tiene como base las facetas de hipótesis, investigación, verificación y comprobación; utilizando los métodos: analítico, sintético y jurídico, partiendo de lo general a lo particular y viceversa; así también se aplicaron las técnicas de observación y documental.

Para solucionar este problema es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, determine mediante estudios, la desigualdad entre hombres y mujeres que nace primordialmente de las relaciones laborales que se dan entre patronos y trabajadoras y trabajadores, pero sobre todo que el Estado a través de los órganos competentes, promueva la creación de la Ley que permita la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Definición

El tratadista Trueba Urbina, indica que “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹ Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.²

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.³

Néstor de Buen L. lo define de la siguiente manera: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴

¹ De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág... 12

² De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 27

³ Márquez, Hernia. **Derecho Laboral Aplicado**. Pág. 128

⁴ De Buen Lozano. Néstor. **Derecho del Trabajo**. 1989. Pág. 138

El derecho al trabajo, no sólo constituye un derecho sino también debe interpretarse como una garantía, que el Estado tiene la obligación de proporcionar a cualquier ciudadano que se encuentre habitando en un país determinado, es por ello, que el derecho al trabajo, es un derecho social y rige para todos los Estados.

En la legislación comparada, se interpreta como un “derecho Constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo. La Constitución española (Artículo 35) declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.⁵

1.2 Breves antecedentes del derecho de trabajo

Es importante reconocer a nivel de la historia lo que ha sucedido en el ámbito laboral respecto a los seres humanos, es por ello, que ha habido grandes cambios mundiales de carácter social que han tenido repercusiones en el ámbito laboral y que han afectado indiscutiblemente también la realidad guatemalteca.

Conviene señalar que el derecho de trabajo es un derecho relativamente reciente, si se comprende desde un punto de vista de autonomía del mismo, y es así como

⁵ **Diccionario Espasa Calpe**, Real Academia Española. Madrid. 2001. Pág. 872



muchas de sus normas, para el caso de Guatemala, por ejemplo, regían las normas del Código Civil, especialmente cuando se refería a las contrataciones.

Así también, ha habido serias repercusiones que han provocado muertes violentas de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial que han tenido que darse, para que los Estados y sus autoridades, mediante reuniones puedan plasmar como derechos fundamentales, el trabajo y otros aspectos relacionados con este, especialmente derivadas de la historia de la Organización Internacional del Trabajo como ente de la Organización de las Naciones Unidas.

Sin embargo, resumiendo estos grandes acontecimientos en materia de trabajo, es importante señalar que “surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los



trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.⁶

Como se ha dicho anteriormente, el trabajo ha existido durante mucho tiempo, y el trabajo como un derecho, tuvo como antecedente, la necesidad del hombre de organizarse para hacer valer sus derechos ante el patrono respecto a la actividad laboral que realizaba.

⁶ Enciclopedia Encarta 2000. Microsoft Windows.



Es así como se ha dicho que el “derecho al trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado.

Es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos.

Se puede recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo.

La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática.

El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos.

Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el

derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo".⁷

1.3 Características principales del derecho de trabajo

Dentro de las principales características que distinguen al derecho de trabajo como tal, para que este tenga forma autónoma respecto de los demás derechos, se pueden señalar las siguientes:

- a) El derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran. Se circunscribe entonces, al ambiente en que se desarrollan actividades productivas y que se vean involucrados dos elementos humanos fundamentales, como lo es el patrono y el trabajador.

- b) Se encuentra conformado tanto por el derecho Individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan. Cada uno de estos elementos contienen una serie de instituciones propias y que se han venido desarrollando a través de los cambios y evoluciones que han sufrido las distintas manifestaciones humanas a través de las convenciones y cumplimiento de las obligaciones de los Estados participantes.

⁷ López Chen, Felipe Oliverio. **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo.** 1997 Págs. 1,2



- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

- d) Esto para lograr la operatividad de las normas sustantivas, y en caso de infracción a éstas, se establecen los procedimientos administrativos y judiciales que correspondan de acuerdo a cada país.

1.4 Naturaleza jurídica del derecho al trabajo

Respecto a la razón de ser del derecho al trabajo, como se ha explicado con anterioridad, se debe comprender que el derecho al trabajo, es un derecho humano, es un derecho social que se encuentra consagrado en las Constituciones del mundo y que ha sido respetado y legitimado a través del tiempo por los Estados, que a la fecha se encuentra plenamente conformado y en proceso de cambio y evolución.

El derecho al trabajo, debe comprenderse tanto de manera individual como colectivamente, así también el derecho al trabajo en la fase de ejecución, o ejecución laboral. En todo lo anterior, el derecho al trabajo, es precisamente, no sólo un derecho, sino una garantía social que debe proporcionar el Estado en función de los ciudadanos, tanto en cuanto corresponde al trabajador, como al patrono, aunque si bien es cierto, las normas laborales, en el caso de Guatemala, se han hecho para equiparar la desigualdad existente entre el patrono y el trabajador en las relaciones laborales.

Por lo tanto, existe un ente estatal encargado de hacer valer esos derechos establecidos en la ley y que son mínimos, superables sólo en favor del trabajador, ello, no resta el hecho de que el Estado en su calidad de contralor, tiene la obligación de proporcionar seguridad en su contexto integral, en este caso, laboral, tanto a los trabajadores como a los patronos, y hacer cumplir las normas relativas al trabajo.

1.5 Principales elementos que comprende el derecho de trabajo

Dentro de ellos, se encuentran:

- a) En el orden personal
 - i. Patrono
 - ii. Trabajador

- b) En el orden material
 - i. Medios de producción
 - ii. Instrumentos u otros
 - iii. El factor económico

1.6 Principios fundamentales del derecho de trabajo

Es importante establecer que varios tratadistas han establecido una serie de principios, tanto sustantivos como procesales, también clasifican a los principios como fundamentales dentro de los cuales también, incluyen los procesales fundamentales.



Partiendo de lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco vigente, los principios son los siguientes:

a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.



Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

b) El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es



obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio.

Así lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer que “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

1. La contratación individual
 2. La contratación colectiva
 3. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo
- c) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo



El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: "...c) El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común.

Esto supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social."

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente.

Esto, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de ser imperativas".



Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida.

Así se inicio la transformación del derecho de trabajo jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.⁸

c) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es

⁸ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, Editorial Porrúa. México, 1981.



el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social.

Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población,



realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.





CAPÍTULO II

2. El trabajo de las mujeres frente al trabajo de los hombres

2.1 Contexto histórico de los derechos de las mujeres

Cabe señalar que los derechos de las mujeres como tales, no se habían descrito en la historia, las mujeres estaban conformes y muy de acuerdo con las condiciones de esposas, madres, hijas, que atendiendo a los roles sociales tenían que cumplir en la sociedad y en su propia familia.

Esto se ha transmitido de generación en generación. Fue sino hasta aproximadamente en el año de mil novecientos cuarenta y ocho, que empieza un movimiento denominado feminista, y es precisamente a través del contexto en que se desarrollaba en esas épocas los derechos humanos.

Entonces, hablar de los derechos de las mujeres, es ligarlo o unirlo con los avances que ha habido en materia de derechos humanos, especialmente por los principios que desde la revolución francesa se han señalado, dentro de éstos, el de igualdad.

Los derechos humanos pueden definirse como un conjunto de prerrogativas y principios que permiten al individuo desarrollar su personalidad.



También como el “conjunto de normas principios y valores que poseen un carácter universal, y que permiten garantizar el desarrollo integral de la persona en su dignidad y su bienestar social, cultural y económico”.⁹

Los derechos humanos entonces, no se deben entender que solo le asisten a las mujeres, sino que a todo ser humano. Dentro de las características fundamentales que tienen los derechos humanos, se pueden señalar las siguientes:

- a) Son innatos y congénitos, porque todos los seres humanos nacemos con ellos.
- b) Son universales, en cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo.
- c) Son absolutos, porque su respeto se puede reclamar indeterminadamente a cualquier persona o autoridad.
- d) Son necesarios, porque su existencia deriva de la propia naturaleza del ser humano.
- e) Son inalienables, porque pertenecen a la esencia misma del ser humano.
- f) Son inviolables, porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que pueden imponerse a su ejercicio de acuerdo con las exigencias del bien común.

⁹ Badilla, Ana Elena. **La discriminación de género en la legislación centroamericana**. Estudios Básicos de Derechos Humanos IV. Publicación del Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comisión de la Unión Europea, San José, 1986. Pág. 98

g) Son imprescriptibles, porque forman un conjunto inseparable de derechos.

En el tema de los derechos de las mujeres, desde la perspectiva de los derechos humanos, que fue el detonante para que surgieran grupos de mujeres que se sentían discriminadas o excluidas, se puede analizar de manera breve el contexto histórico en que se desarrolló, y como se dijo, esto surge a consecuencia de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, porque se han dado cuenta de esa desigualdad, a partir de que los mismos hombres señalan el principio de igualdad en varios instrumentos jurídicos internacionales, empezando, quizás por la declaración de Virginia en los años de mil ochocientos, con la independencia de los Estados Unidos.

En general, las mujeres señalan que han sido objeto en distintas formas de exclusión, y se señala:

a) Exclusión histórica

A lo largo de todos los tiempos, las mujeres se han considerado como actrices invisibles dentro del devenir social, puesto que consideran que no se les ha reconocido su vivencia en los hechos que detallan circunstancias de la historia humana. La mujer, cuyo aporte es único, puede recopilar acontecimientos históricos desde su capacidad de reflejar realidades humanas e influir, desde su esencia femenina, hechos importantes que han marcado cambios en el desarrollo histórico de la humanidad, porque el papel o la función que juega en la sociedad, es fundamental, inclusive, el hecho de ser madre, es una función muy específica y especial que Dios le ha dado y que no se discute en el seno de los derechos e igualdades.

Se ha señalado por parte de las mujeres, que no se cuenta en los hechos históricos la presencia de ellas, sus aportes y sus logros, aduciendo que esto obedece al enfoque patriarcal predominante en estas sociedades.

b) Exclusión cultural

Se ha dicho en este ámbito social que la mujer ha sido discriminada por usos y costumbres basados en la ideología patriarcal de los pueblos, que la invisibiliza como ser humano, negándole el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a vivir en esta sociedad libre de violencia. Este enfoque que ha sido considerado por ellas de desvalorización de lo femenino, vulnera y viola constantemente los derechos humanos de las mujeres.

c) Exclusión cívica

Este e otro ámbito en el cual la mujer se siente discriminada. Se señala que desde una visión utilitarista, se ha aprovechado de la mujer para buscar intereses particulares, sin brindarle oportunidades de servicio comunitario, proponerlas para puestos de elección popular o de fomentar su derecho a decidir y ser electas.

La poca participación de las mujeres en el ámbito político, se aduce que obedece a los roles que se les asignan siempre dentro de la estructura patriarcal y jerarquizada con puestos bajos y casi nunca en posiciones de poder y decisión.

Por ello, con las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres, han tenido como objetivo promover la igualdad de los sexos y la autonomía de la mujer. Se



dice que el hecho de promover la igualdad entre los sexos, significa garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para mejorar su vida y la de sus familias.

En general, las mujeres a través de distintas épocas, han realizado sus esfuerzos para que se haga una reflexión y acción en la búsqueda de lograr el reconocimiento expreso y específico de sus derechos.

De lo anterior, y tomando en consideración lo escrito por Virginia Arango Durling hace un relato de los hechos históricos de las mujeres, haciéndolo de una forma cronológica y señala lo siguiente:

Siglo XVI La obra escrita a fines del siglo XVI por María Lejars, titulada La Igualdad de los Hombres y las Mujeres.

1. 1731. La obra de la Inglesa Mary Astell, La proposición formal, dedicada a las damas para el mejoramiento de sus verdaderos y más grandes intereses”.
2. 1789. El primer hito histórico más importante del feminismo, se produjo durante la revolución francesa (1789), cuando las mujeres de Paris, mientras marchaban hacia Versalles y al grito de Libertad, Igualdad y Fraternidad, exigieron, por primera vez, el derecho al voto para la mujer.
3. 1791. La declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana, redactada y presentada a la Asamblea Nacional Francesa por la activista francesa Olimpia de

Gouges, declaración que postulaba la dignidad de las mujeres, y por consiguiente, el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales, cuya defensa le costó perder la vida en la guillotina y sus compañeras fueron recluidas en hospicios para enfermos mentales, convirtiéndose así en una de las primeras mártires de la causa y los movimientos feministas.

4. 1782. La inglesa Mary Wollstoncraft publicó el libro reivindicación de los derechos de la mujer, uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia, inspirado sobre la base de cambiar la idea de que la mujer no solo existe para el placer del hombre, y proponiendo que la mujer recibiera el mismo tratamiento que aquél en educación, derechos políticos, en el trabajo y que fuera juzgada por los mismos patrones morales.
5. 1832. Mari Smith de Stannore, una dama de alto rango, presentó a la cámara de los comunes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres.
6. 1857. El 8 de Marzo de 1857, las obreras de la industria textil y de la confección realizan una gran huelga y se manifiestan en las calles de Nueva York, exigiendo el derecho al trabajo y garantías de condiciones de trabajo más humanas.
7. 1866. Las mujeres logran un triunfo, cuando el primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, aprobó una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer, documento que desafió abiertamente la tradición de que el lugar de las mujeres era el hogar.



8. 1889. El 19 de Julio de 1889, la dirigente alemana Clara Zetkin pronuncia su primer discurso sobre los problemas de la mujer, durante el Congreso fundador de la Segunda Internacional Socialista celebrada en Paris. Allí, defendió el derecho de la mujer al trabajo, la protección de las madres y los niños y también la participación amplia de la mujer en el desarrollo de los acontecimientos nacionales e internacionales.

9. 1899. Se realizó una conferencia de mujeres en La Hala (Países Bajos) donde se condenó la guerra, hecho que marcó el comienzo del movimiento antibélico que tomó impulso en el Siglo XX.

10. 1908. Más de 130 mujeres obreras ofrendan su vida el 8 de marzo 1908, cuando se produjo un incendio en una fábrica textil en Nueva York, donde se habían encerrado para reclamar iguales derechos laborales que los hombres, dando surgimiento a la celebración del día internacional de la mujer.

11. 1910. El 8 de marzo de 1910, Clara Zetkin propuso en la segunda conferencia internacional de mujeres socialistas, celebrada en Copenhague-Dinamarca, que todos los años se celebrara un día de la mujer, una manifestación internacional unificada en honor del movimiento en pro de los derechos y la libertad de la mujer. Esta propuesta fue aprobada en resolución firmada por más de 100 delegados y delegadas de 17 países.



12.1911. El 8 de marzo de 1911, se celebró por primera vez en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza el día internacional de la mujer, donde más de un millón de hombres y mujeres asistieron a diversas manifestaciones, exigiendo, además, del derecho al voto y a ejercer cargos públicos, el derecho al trabajo y a la formación profesional, así como el fin de la discriminación en el trabajo.

13.1912. La celebración del día internacional de la mujer se extiende a otros países como Francia, Países Bajos, y Suecia.

14.1913. Se realizó en San Petesburgo (Rusia) la primera manifestación del día internacional de la mujer, a pesar de la intimidación policial y presión por parte del estado o gobierno.

15.1914. El 8 de marzo se celebró en muchos países el día internacional de la mujer, bajo el estandarte del movimiento de paz, en señal de protesta contra la guerra que amenazaba a Europa; hecho que comprueba que la mujer es la más fiel defensora de la paz.

16.1952. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) instituye el 8 de marzo como el día internacional de la mujer.

17.1975. La ONU realiza en México, la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, evento en el que se declaró 1975 como año internacional de la mujer. En esta primera conferencia, los Estados adoptaron un plan de acción, cuyo resultado fue la



primera conferencia, los Estados adoptaron un plan de acción, cuyo resultado fue la proclamación por la asamblea General de la ONU del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer (1975-1985).

18. 1977. La Asamblea General de la ONU, aprueba la Resolución 32-142 por la cual se insta a los estados a que, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres, proclamen un día del año como día de las naciones unidas por los derechos de la mujer y la paz internacional.
19. 1979. La Asamblea General de la ONU aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer a la que se han adherido ya más de 130 países.
20. 1980. Se efectúa en Copenhague, Dinamarca, I y II Conferencia Mundial sobre la mujer, cuyo objetivo primordial fue evaluar el desarrollo del decenio para la mujer y se aprueba un programa de acción para la segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, la salud y educación.
21. 1981. Se efectúa en julio 1981, el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Bogotá Colombia, donde se proclama el día 25 de noviembre, como fecha conmemorativa del día internacional de la no violencia contra la mujer. Esta fecha se convirtió en una conmemoración internacional, no sólo en honor a las tres hermanas Mirabal asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por la dictadura trujillista de República Dominicana, sino en honor de tantas otras heroínas anónimas,

pero, además, como una ocasión propicia para la reflexión, para la denuncia contra la distintas formas de violencia que se ejerce contra las mujeres, como un espacio para promover una cultura de paz entre los miembros de la familia, muy principalmente entre hombres y mujeres en sus relaciones de pareja.

22.1985. Se realiza en Nairobi, Kenia, la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo fue examinar y evaluar los avances logrados y los obstáculos enfrentados durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.

En esta conferencia se aprobó, por consenso de los estados, el documento denominado Las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000, estrategias que consisten en medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

23.1994. Por iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en resolución aprobada el 9 de junio 1994, en la VII Sesión Plenaria, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Para).

24.1995. La ONU, realiza en Beijing China, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo fue realizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el

mundo e identificar las acciones prioritarias a realizarse para mejorar su condición de género. En esta conferencia se adoptó por consenso de los Estados, una plataforma de acción que recoge una serie de medidas que deben implementarse en un periodo de quince años, cuya meta es el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

2.2 Instrumentos jurídicos internacionales más importantes en materia de derechos humanos que favorecen los derechos de las mujeres

Los cambios mundiales han favorecido el derecho de las mujeres, por cuanto, han sido fundamentales para que se propicie a esta instancia los mismos y que posteriormente, a través de los compromisos contraídos por los Estados parte, se fomente en las legislaciones internas, ese ha sido el mecanismo jurídico para que se cuente en la actualidad, con un sin número de leyes que favorecen los derechos de las mujeres.

A nivel regional, por ejemplo, el Artículo 3 de la Carta de la Organización de Estados Americanos establece, como principio básico, que “los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo”. El Artículo 1 de la Convención Americana, a su vez, establece la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar todos los derechos y libertades reconocidos, sin discriminación por razones de sexo, entre otras.

Además, el Artículo 24 reconoce el derecho a igual protección de y ante la ley y el Artículo 17 dispone que el Estado deberá garantizar un igual reconocimiento de los



derechos y “una adecuada equivalencia de responsabilidades” de los cónyuges en el matrimonio.

Así también, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), que Guatemala ratificó en 1995, reconoce el vínculo crucial entre el derecho a ser libre de discriminación y la protección de otros derechos fundamentales, específicamente del derecho a ser libre de violencia por razones de género.

Como se observa, existen propósitos concretos a favor de las mujeres, en el sistema regional de derechos humanos y el principio de eficacia exige que se implementen estas garantías en la práctica.

En el caso de la Convención Americana de los Derechos Humanos, denominada Pacto de San José, exige que el sistema interno contemple un recurso judicial accesible y efectivo para las personas que alegan la violación de su derecho a ser libres de discriminación.

Además, en los casos en que los recursos internos no resultan accesibles o efectivos, el sistema interamericano contempla la posibilidad de un recurso a través de su sistema de casos individuales.

En materia de los derechos humanos a nivel universal, el Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Artículos 2 y 3 del Pacto Internacional de



Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación.

La convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, de la cual Guatemala es parte desde 1982, refuerza las disposiciones sobre igualdad y no discriminación de la Carta Internacional de Derechos Humanos al definir la discriminación contra la mujer y exigir a los Estados Parte que adopten medidas específicas para combatirla.

A nivel nacional, la Constitución, por su parte, establece normas generales de no discriminación e igual protección. El Artículo 4 dispone que “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”. Hombres y mujeres, sea cual fuere su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. En consecuencia, dispone la Constitución, nadie puede ser sometido a servidumbre o cualesquiera otras condiciones que disminuyan la dignidad de la persona.

El Artículo 47 dispone que el Estado debe proteger a la familia y deberá promover su organización sobre la base del matrimonio, la igualdad de los derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho a decidir libremente sobre el número de hijos y el espaciamiento de los nacimientos.

El Artículo 52 dispone que el Estado debe proteger la maternidad y garantizar el más estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que se derivan de ella.



Entre sus disposiciones relativas al trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso k) que, entre los derechos sociales mínimos que el Estado debe garantizar, está la protección de la mujer trabajadora y la reglamentación de sus condiciones de trabajo. Este Artículo también prohíbe las distinciones entre mujeres casadas y solteras en el empleo.

Además, la maternidad deberá estar protegida por la ley y no se podrá exigir a las mujeres en estado de gravidez que desempeñen funciones que pongan en riesgo el embarazo. Se exige dar a las mujeres trabajadoras un mes de licencia con sueldo completo antes del nacimiento del niño y 45 días después. Durante el período de lactancia, las madres tienen derecho a dos descansos especiales durante la jornada de trabajo.

También otros instrumentos nacionales de importancia y que han tenido relevancia en esta materia, son los Acuerdos de Paz. Los Acuerdos de Paz incluyen una serie completa de compromisos con respecto a los derechos de la mujer.

El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos establece amplias obligaciones legislativas y programáticas destinadas a intensificar la participación de la mujer en el desarrollo socioeconómico.

El Estado se ha comprometido a reconocer los derechos iguales de mujeres y hombres en el hogar y en el trabajo, así como en la vida social y política, garantizando que las mujeres tengan igual acceso a la tierra, a créditos y a recursos.



Además, se le exige revisar la legislación para eliminar todas las formas de discriminación por razones de género con respecto a la participación económica, social, cultural y política de la mujer y para garantizar que se hagan plenamente efectivos los términos de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

También se le exige garantizar el derecho de la mujer de organizar y participar, en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles más altos de toma de decisiones en instituciones locales, regionales y nacionales y promover la participación de la mujer en la administración pública.

Establece que el Estado tiene la obligación de garantizar igual acceso a la educación y la capacitación, la eliminación de la discriminación en los programas de estudio de las instituciones educativas, e igual acceso a la vivienda. En el campo de la salud, el acuerdo exige que se garantice a las mujeres el acceso a servicios “de información, prevención y atención médica”. Se debe dar prioridad en el campo de la salud a las madres y los niños y esto incluye acciones para mejorar la atención primaria de salud materna y para reducir la tasa de mortalidad materna.

En el ámbito del trabajo, el Estado tiene, entre otras, la obligación de: revisar la legislación pertinente para garantizar la igualdad de oportunidades; tomar medidas para garantizar que las mujeres que trabajan en el sector agrícola sean reconocidas y remuneradas; y promulgar leyes concebidas para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas.



En el caso del acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas este reconoce que las mujeres indígenas son objeto de una doble discriminación, como mujeres y como indígenas, lo que aumenta aún más su vulnerabilidad.

El Estado se comprometió a tipificar como delito el acoso sexual y a tratar la perpetración de un delito sexual contra una mujer indígena como un factor agravante.

Además, se exigió al Estado establecer una “Defensoría de la Mujer Indígena” para proporcionar servicios de asesoría y sociales. Este acuerdo, al igual que aquellos que se refieren al reasentamiento y a la situación socioeconómica, expresan un compromiso común de eliminar la discriminación contra la mujer con respecto al acceso a la tierra, a créditos y a proyectos de desarrollo.

El acuerdo para reasentamiento, sobre el que trata el capítulo XIV, infra, prevé una protección especial para las familias encabezadas por mujeres, las viudas y los huérfanos y exige la incorporación del enfoque de género en la estrategia de desarrollo. Finalmente, el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil establece mejores oportunidades para que la mujer participe en ese campo.

El foro de mujeres fue creado en virtud del acuerdo sobre cronograma para dar seguimiento a la implementación de los compromisos específicos.

En el contexto del impulso positivo que marcó la inclusión de los compromisos antes mencionados, se cristalizaron en los últimos años tres importantes iniciativas legislativas, que se discutirán en detalle más adelante.



Estos son: la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer de 1999, la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar de 1996 y las reformas al Código Civil promulgadas en 1998 y 1999.

Existe también la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer que es considerada como la más amplia de las nuevas medidas positivas. Basándose en el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe del país, ésta tiene por objeto promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social y el desarrollo de los derechos conexos establecidos en la legislación interna y el derecho internacional.

2.3 El trabajo de las mujeres

En un inicio no se puede decir que la mujer en similares circunstancias se incorporo al trabajo como sucedió en el caso de los hombres. La mujer dentro del contexto de la vida, realizaba otras tareas más propias de un trabajo no formal, contrario a lo que sucedía con el hombre, quien señaló que uno era mejor que el otro, no se sabe ni se sabrá.

La situación económica ha tenido características significativas para los cambios sociales y durante todas las épocas, este aspecto ha sido relevante, pues en términos generales, empeoraba cada vez más en el mundo y en los países como sucede en el caso de Guatemala.



Esto representó uno de tantos detonantes para que la mujer se incorporara a una nueva forma de trabajo, y aportar al hogar, porque lo que ganaba el jefe de hogar, no era suficiente y es así como en estos tiempos puede concebirse que debe existir igualdad de oportunidades para laborar en el caso del hombre y la mujer, pero eso trae sus consecuencias nefastas.

Es innegable que el hecho de que ambos padres trabajen, provoca que los hijos tengan que institucionalizarse, no siendo comparable a la atención que pudieran recibir los niños por parte de su madre o su padre.

Así también, el abandono del hogar, de la relación de pareja, los riesgos en los robos dentro de estos hogares, el incremento en el pago de las guarderías, etc., sin embargo, esta situación parece que no va a cambiar.

Se ha dicho por otro lado, que aunque cada vez más mujeres son remuneradas por el trabajo formal que realizan, siguen realizando gran parte del trabajo no remunerado que, sin embargo, es fundamental para la sociedad. Esta labor incluye desde el cuidado de los hijos y la agricultura hasta ayudar en el negocio familiar.

Puede ocupar todo el tiempo de la mujer, o puede ser algo que ella haga en su tiempo libre el segundo turno que comienza cuando vuelve a casa de su trabajo remunerado al trabajo no remunerado del hogar.



En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo como un organismo legítimo reconocido mundialmente, ha señalado que las mujeres de los países en desarrollo pasan entre 31 y 40 horas por semana realizando labores sin remunerar, comparado con sólo entre 5 y 15 horas de los hombres.

El trabajo no remunerado de las mujeres proviene tanto de los roles de género como de las «necesidades de la sociedad». Por ejemplo, en un país sin cuidado universal para los niños, alguien debe quedarse en casa con los niños pequeños; o donde no se aplican las leyes de salario mínimo, alguien debe cultivar hortalizas para reducir el gasto de los alimentos.





CAPÍTULO III

3. La situación del empleo en Guatemala de los y las trabajadoras y una revisión de la legislación vigente actualmente

3.1 Aspectos considerativos

Es innegable que en los últimos años, y esto se puede verificar con las conferencias de Copenhague y Beijing, los derechos de la mujer reciben más atención de los gobiernos que antes.

Esto también se puede comprobar en el caso del trabajo de las mujeres, que es fundamental tanto para ellas como para toda la sociedad, y la modificación o reformas, o la creación de leyes son la consecuencia de estas reuniones o conferencias porque indiscutiblemente se incluyen en las mismas, compromisos de los Estados para adoptar en sus propias legislaciones los cambios que se han considerado pertinentes.

Se exige o persiste en que existe desigualdad entre hombres y mujeres, pero a juicio de quien escribe, eso debe ser así, no puede concebirse que el hombre y la mujer sean iguales y por lo tanto, tener derecho a la igualdad de condiciones, por ejemplo, la facultad de concebir solo es atribuida a la mujer, y por lo tanto, el hecho de que a la mujer se le proporcione un período de tiempo antes y después de concebir al bebe, se discutiría que en esas condiciones, también, en un estado de igualdad, se le



proporcionaría también ese período de tiempo al hombre, porque contribuyó para que esa situación se diera.

Otro ejemplo sería, el hecho de que existen actividades productivas a las cuales las mujeres no pueden acceder, precisamente por su condición de mujer, tales como la construcción de una casa en la que el albañil es mejor remunerado, sin embargo, ese tipo de labores, no son solicitados a las mujeres, precisamente por eso, entonces, el hombre dentro de un plano de igualdad efectiva, podría requerir que ese trabajo también sea realizado por las mujeres, lo cual en la realidad no sucede así.

Entonces, pareciera que existe un desajuste general de los derechos de los hombres y las mujeres que últimamente se ha ido balanceando a favor de la mujer y que deja en desventaja al hombre, y precisamente eso no es lo que se pretende, entonces, sugiere la necesidad de buscar el equilibrio adecuado, a las igualdades y desigualdades de los hombres y las mujeres, por su misma razón de ser, que conlleve precisamente una igualdad efectiva, tal como lo propugna el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2 La situación del empleo en general de los y las trabajadoras

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, pues la mujer percibe bajos ingresos, por lo que se ve obligada a buscar trabajo para obtener un mayor ingreso, ayudando de esta

forma al bienestar y desarrollo de su hogar, constituyéndose como un factor y clave importante en la economía familiar.

Dentro de los hogares guatemaltecos en su mayoría son sostenidas económicamente por dos o más personas, pues el salario de una no alcanzaría ni siquiera para el sustento de una semana en el hogar.

Esto representa para las mujeres nuevas posibilidades para su realización personal, y muchas de ellas están incursionando en oficios no tradicionales y ocupando puestos antes vedados tanto en la burocracia estatal como en la empresa privada.

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 (no como un trabajo).

La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres ya que éste no se considera trabajo productivo, sino se asume como una obligación, 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.



Una mujer 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 la base de estos datos 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.

En el ámbito empresarial las mujeres han logrado incursionar exitosamente, tal ejemplo lo es la creación de la gremial de mujeres empresarias, también se vinculan a otras organizaciones similares para poder impulsar proyectos de capacitación e inversión.

Siendo este tipo de avances los cuales abren el camino de oportunidades tanto económicas como sociales para la mujer y con los cuales puede llegar a mejorarse y superar todas las limitaciones que ha tenido la mujer y que han truncado su desarrollo integral. En este sector el género femenino sufre menos explotación pero no está totalmente segura, pues también tiene que enfrentar otro tipo de problemas como lo es el asedio sexual y el hostigamiento.

En el sector de servicios la mujer juega un papel importante siendo una de las fuentes de empleo que le genera ingresos. En dicho sector, la encontramos incorporada a trabajos que en la antigüedad se pensaba que eran exclusivamente para el hombre, dejando a un lado la discriminación que sufren al ocupar puestos en donde sus salarios son inferiores a los salarios que percibe un hombre.



No obstante nos podemos dar cuenta que a mayor nivel educacional mayor es su participación en la economía del país. En el sector Industria, encontramos una importante fuente de generación de ingresos, así como una fuente de trabajo para la mano de obra no calificada, tal es el caso de las maquilas y fábricas de cohetes, actividad en la que diferentes instituciones gubernamentales han documentado que participan niños y niñas.

3.3 Participación en el sector informal y formal de la producción

En la organización de la economía Guatemalteca a lo que a trabajo se refiere se encuentra estructurado en dos tipos de economía, la informal y la formal. El informal es aquel trabajo que no tiene horarios establecidos, ni prestaciones laborales que beneficien a los hogares. En esta economía, las personas trabajan por su cuenta; por otro lado el trabajo formal es aquel que tiene horarios, prestaciones, sueldos establecidos por una empresa privada o pública legalmente constituida.

En el sector informal, por ejemplo, se ha dicho que las mujeres por pertenecer al sector informal de trabajo, no gozan con buenas condiciones de trabajo, como un sueldo estable, atención médica, bonificaciones, pensiones, jubilaciones, prestaciones laborales (Aguinaldo, bono catorce, IGSS), horarios flexibles que permitan un mayor rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar. Por consiguiente las personas que pertenecen a este sector son doblemente explotados al no contar con las mínimas garantías de seguridad, protección social y nulo ejercicio de sus derechos ciudadanos y laborales,



esto como consecuencia de la escasa cobertura del sistema de derecho y justicia que impera en la actualidad de nuestro país.

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 el 69% 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.

Las condiciones bajo las cuales se emplean las mujeres en la economía informal son como 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 este, 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.

Ahora bien, en la economía formal encontramos a toda aquella empresa que cuenta con un registro de legalidad y autorización para ejercer sus diferentes actividades económicas, desarrollándolas al margen de lo estipulado en ley, por lo que en este sector puede decirse que la mujer posee algunas ventajas, pero no así deja de ser objeto de discriminación, por prejuicios de la misma sociedad en la que prevalece el machismo, colocando al hombre en lugares o puestos mejores a diferencia de los que llegan a ocupar las mujeres, los cuales generan efectos totalmente negativos en las relaciones mujer/hombre y mujer/sociedad.

En el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración o pago: Artículo 1 inciso b) “La expresión de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa de las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.



Existen otros derechos que no llegan a concretarse como por ejemplo: la jornada de trabajo debe de ser de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana y en muchas de las empresas esto no es respetado, presiona al trabajador o a la trabajadora para que realice más tiempo del que le corresponde en su labor y esto sin recibir un sueldo extraordinario que no repone el desgaste físico de la persona.

En Guatemala existen diferentes organizaciones gubernamentales y a nivel privado que se dedican a defender los derechos de la mujer dentro de los cuales se encuentran las siguientes:

a) Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM):

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 SEPREM impulsa la institucionalidad de la política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas y plan de equidad de oportunidades 2001-2006, instrumento político surgido como producto de una década de aportes de las distintas organizaciones de mujeres, que compromete la atención del Estado.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) fue creada según acuerdo gubernativo



en mayo del 2000. Tiene como misión promover con la participación de las instituciones del Estado, organizaciones y agrupaciones de mujeres de la sociedad civil, el desarrollo integral de las mujeres a través del impulso de políticas públicas y el cumplimiento de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, acuerdos de paz y compromisos adquiridos por el gobierno en convenios y convenciones internacionales relativos a las mujeres.

Otros mecanismos y acciones institucionales son: la SÖSEP, Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República; el Programa de Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PROPEVI).

La creación de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar -CONAPREVI- por Decreto Gubernativo No.831-2000; la Oficina Nacional de la Mujer, -ONAM-; y el Foro Nacional de la Mujer, el cual surge como uno de los compromisos adquiridos de los acuerdos de la paz, y ha permitido la participación de mujeres a escala nacional.

En Guatemala existe un marco general de política que promueve la equidad de género y la autonomía de las mujeres: la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad y Oportunidades 2001-2006, cuyo seguimiento e implementación está bajo la responsabilidad directa de la SEPREM.



El segundo informe de avances de las metas del milenio realiza una compilación de la legislación relativa a la equidad de género y autonomía de la mujer en Guatemala. En cuanto a los compromisos internacionales, el Estado de Guatemala ha ratificado una serie de compromisos destinados a mejorar las condiciones de las mujeres y que, por tanto, obligan a tomar las medidas legales correspondientes. Los principales compromisos y el año de su ratificación son:¹⁰

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (1947)
2. Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1959).
3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida más por sus siglas en inglés, CEDAW (1982)
4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994
5. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, más conocida como Plataforma Beijing (1995)

¹⁰ Información proporcionada por la Secretaria Presidencial de la Mujer. Agosto 2009.

6. Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1996)

En cuanto a la legislación nacional, existen leyes nacionales, desde el nivel constitucional hasta el de disposiciones menores, que promueven el respeto y la equidad de género. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala expresa en el título II, capítulo I, Artículo 4º, 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. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbres y menoscabo de su dignidad. [...]"

Entre la legislación emitida o reformada desde 1996 a 2005, son destacables los siguientes:

1. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar (Decreto 97-96);
2. Artículo 25, literal a) de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Decreto 99-97), que garantiza licencias y prestaciones por maternidad;
3. Modificación del Código Civil (Decreto 80-98): derogación del artículo que reservaba



al cónyuge el derecho de decidir si la esposa trabajaba o no fuera del hogar;

4. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99);
5. Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2000);
6. Ley de Consejos de Desarrollo (Decreto 11-2002);
7. Código Municipal (Decreto 12-2002);
8. Ley General de Descentralización (Decreto 14-2002);
9. Ley de Idiomas Nacionales (Decreto 19-2002);
10. Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2002);
11. Reforma al Código Penal (Decreto 57-2002), que crea el delito de discriminación.



12. Ley de Protección Integral de la Niñez (Decreto 27-2003);

13. Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto 52-2005).

b. Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)

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 de la República, 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.

c) Defensoría de la Mujer Indígena

La presidencia de la república acuerda crear la defensoría de la mujer indígena, esta institución fue creada con la visión de erradicar toda forma de discriminación hacia la mujer, en especial a la mujer indígena y se crea bajo:



En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a promover la divulgación y cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y de otros instrumentos internacionales relativos a los derechos de los pueblos indígenas, ratificados por Guatemala, y así mismo asumió el compromiso de crear una defensoría indígena, en la que deben participar representantes de las mujeres y que esta defensoría deberá incluir entre otros servicios el de asesoría jurídica y servicio social.

De las cuales en ocasiones muy raras la población en términos generales no conoce de su existencia, ni de su función y ni de los beneficios que pueden darles en ocasiones.

3.4 Análisis de estadísticas y demás fuentes

Se ha podido corroborar que a pesar de existen instituciones con estadísticas propias, el ente oficial es el Instituto Nacional de Estadística y las más recientes datan del año 1995. Además existen instituciones de la sociedad civil organizada, que cuentan con datos estadísticos respecto de las materias que abajo se describen, de los años 2000 a 2005.

En ese sentido, entre el 63,4% y 63,2% respectivamente constituyen indicadores que hacen una relación de ingresos medios de las mujeres ocupadas respecto de los hombres ocupados y se evidenció que es el porcentaje que tiene hogares con jefatura

femenina en categoría de no pobres y de éstas, mujeres alfabetizadas de 15 a 24 años de edad.

También se manejan cifras con respecto a la relación de ingresos medios, en donde se señala que Guatemala ha experimentado un leve avance, aunque muy por debajo de la meta trazada (100%), siendo 55,0% en el 2000 y 57,8% en el 2003. Según estadísticas de género de la CEPAL¹¹, se observa entre otros datos que la tasa de desempleo urbano en el 2002 era del 7% para la mujer y del 5.2% para los hombres. Además, agrega que el salario medio por mujer es el 70.4% del salario medio por hombre, con trece y más años de instrucción, en el área urbana para el año 2002. El estimado de población usado corresponde del censo o la encuesta.

El Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005 “Diversidad étnico-cultural. La ciudadanía en un Estado plural” del PNUD Guatemala, abarca diferentes aspectos que son resultado de la vinculación desigualdad y etnicidad, y aborda cómo la desigualdad atenta contra el desarrollo humano y la ampliación de las capacidades de las personas.

Por otra parte, según datos¹² en 1999 la Defensoría de los Derechos de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos recibió 5.000 denuncias por violencia contra las mujeres, de las cuales 3.484 fueron por violencia intrafamiliar. Por su parte la Fiscalía de la Mujer del Ministerio Público denunció que en el año 2000 se presentaron 5.029 denuncias por violencia intrafamiliar y 949 por violaciones sexuales y otros tipos de agresión. Informaciones de prensa dan cuenta de que un 60% de los asesinatos de

¹¹ Naciones Unidas – División de Población

¹² Isis Internacional, Informe 2006. Pág. 2



mujeres son resultado de la violencia doméstica. (Fuente: Periódico Siglo XXI, 4 de febrero de 2001).

Hasta agosto de 2006 el total de mujeres asesinadas llegaba a 420, según declaraciones de la diputada presidenta de la comisión legislativa de la mujer, Nineth Montenegro, publicadas en la edición No. 35 de boletín electrónico de la Red Feminista Latinoamericana y del Caribe contra la violencia Doméstica y Sexual. En noviembre la cifra de mujeres asesinadas en Guatemala ascendía a 500 casos, aseguró por su parte, a CIMACNOTICIAS, Alma Odette Chacón, coordinadora de la Organización de Mujeres Tierra Viva.

Estas cifras superan a las de años anteriores, puesto que en el 2002 Guatemala ocupó el quinto lugar, a escala mundial, de países con mayor número de asesinato de mujeres, con 317 muertes en ese año, números que colocaban al país con 5.52 mujeres asesinadas por cada 100 mil habitantes. Dicho dato aumentó a 8.66 asesinadas por cada 100 mil habitantes en 2004, llegando a 10 asesinatos de mujeres por cada 100 mil habitantes en el 2005.

Según información publicada por Cimacnoticias¹³ al finalizar el 2006 se reportaron 572 mujeres guatemaltecas asesinadas, "en su mayoría jóvenes y niñas de escasos recursos", asegura esta agencia de noticias.

¹³ CIMAC NOTICIAS. **Agencia de Noticias Multimedia**. Publicación del 2 de enero 2007.



Existen varias estadísticas sobre la situación del trabajo de la mujer en el caso de Guatemala, sin embargo, para el enfoque de esta investigación se ha pretendido tomar en consideración el Informe escrito por Ana Maria Muñoz sobre “Han avanzado las mujeres”, índice de compromiso cumplido latinoamericano de FLACSO y UNICEF, para los años 1995-2003, y dentro de los datos importantes se encuentran:

En conclusión, se puede señalar que desde el punto de vista de la integración de las sociedades sobre bases de equidad, la pobreza en que viven sectores significativos de la población constituye un hecho preocupante, principalmente porque la problemática no se ha abordado desde la perspectiva de la equidad, sino que la balanza se ha enderezado a favor de la mujer.

Para cambiar concretamente la situación de las mujeres y los hombres, especialmente en el tema profesional, del trabajo, de la capacitación, del hogar, etc., es necesario, no sólo que existan oportunidades, sino también personas con las capacidades de aprovecharlas, y un ente rector que dirija esas políticas.

Existe un desbalance en el tema de los derechos dentro de un plano de igualdad, que desfavorece al hombre, pues, tal como se ha dicho, a pesar de la favorable evolución de la tasa de participación económica femenina, las mujeres siguen enfrentando múltiples obstáculos para aprovechar las oportunidades que pueda presentar el mercado laboral y, con ello, mayores dificultades para mantener condiciones aceptables de vida para ellas y sus familias.



La maternidad y los cuidados del hogar se constituyen en una barrera para la incorporación al mercado de trabajo, lo cual es comprensible desde el punto de vista natural, siendo una situación que tiene consecuencias graves en el caso de muchas mujeres jefas de hogar, por la irresponsabilidad de los padres o de los esposos, en muchos casos, aunque en otros, también por la propia irresponsabilidad de la mujer.

Por ello, se dice y es natural, que la desigualdad imperante también es sinónimo de pobreza en la población en general. A la par de la pobreza también se puede concebir como se encuentra la educación, y de acuerdo a las estadísticas que se han expuesto anteriormente, el país con una tasa de alfabetización del 74% el 2003 presenta un retraso significativo si se compara a Guatemala con otros países latinoamericanos que se encuentran en similares circunstancias que las de Guatemala.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se cree la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la legislación laboral guatemalteca

4.1 Aspectos considerativos

Tal como se ha venido desarrollando el presente análisis jurídico, es innegable que las condiciones en que se encuentran las mujeres respecto de los hombres no son iguales, siendo una afirmación necesaria, por cuanto, desde el punto de vista biológico, social, cultural, económico, esa situación ha sido así por mucho tiempo atrás.

Por otro lado, también se tiene que reconocer que dentro de un plan de igualdad, no puede atribuírsele solo a la mujer, por ejemplo, las tareas propias del hogar, si ambos esposos trabajan, lógicamente, tendría que haber reparto de tareas entre unos y otros, de acuerdo a las condiciones y posibilidades de cada uno.

Esto también puede concebirse desde el punto de vista de la crianza de los hijos. Esta situación a pesar de las estadísticas, ha ido cambiando, es posible que cualquier particular observe a un padre, llevando a sus hijos al colegio, cargando con ellos, sin la presencia de la madre, a las guarderías, etc., en el orden laboral, que es el tema que trata este trabajo, se puede establecer aspectos que deben cambiar para situar a la mujer dentro de un plano de igualdad natural, material y formalmente hablando, y esta normativa es la siguiente:



A. El Artículo 139 del Código de Trabajo, se refiere a que todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad, da el carácter a trabajadores campesinos. Como se observa, esto no podría ser, si se considera que la mujer necesita que sea considerada para el ejercicio de sus derechos como una persona individual.

B. Artículo. 147 El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral. Este es un aspecto, que la mujer no ha dicho nada, y lógicamente, porque no le favorecería alegar igualdad. Aquí es en donde se reconoce la vulnerabilidad de la mujer en el ejercicio de determinadas tareas.

C. Artículo. 148 Se prohíbe: a) El trabajo de mujeres y menores de 16 años en labores insalubres o peligrosas, b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de las menores de edad, c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; d) El trabajo de los menores de 14 años.

Lo anterior, de igual manera, se reconoce por parte del legislador, la desigualdad en el trato que debe existir en materia laboral para unas tareas propias de los hombres con respecto de las mujeres, y que aquí se plasman, de lo cual no ha sido discutido en ningún momento por parte de las mujeres para que se adecue las normas dentro de un plano de igualdad respecto de los hombres.



D. Artículo. 151 Se prohíbe: a) Hacer diferencias entre casadas y solteras por su estado civil y para los efectos del trabajo, b) Despedir a las trabajadoras por el sólo hecho del embarazo o de la lactancia... Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo, c) Exigir alas mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

A pesar de que existe esta prohibición, es evidente que a diario los ciudadanos pueden darse cuenta que no se cumple, principalmente en la obtención de empleos en los medios de comunicación especialmente escritos.

E. Artículo. 152 Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los 30 días anteriores a los 45 días posteriores al parto.

F. Artículo. 153 Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora, dos veces al día durante sus labores o, sí lo prefiere, de un intervalo de 15 minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo. Dichos descansos son remunerados. Esto con el afán de garantizar la atención a sus hijos y el bienestar de los mismos.

G. Artículo. 155 Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las



horas de trabajo, bajo en cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

Ahora bien, también es importante señalar dentro de este análisis, los avances que ha habido en materia legal respecto a las desigualdades evidenciadas por las mujeres respecto de los hombres, y estas son:

a) Código Laboral se logró ampliar el período pre y postnatal de las mujeres de 75 días a 84 como lo establece el Convenio de Protección a la maternidad 103 de la Organización Internacional del Trabajo OIT;

b) Ratificación del Convenio 156 de la OIT, relativo a las responsabilidades familiares compartidas; ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y del Protocolo Facultativo; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Ley de Violencia Intrafamiliar Decreto 97-96; Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

c) Reformas al Código Penal, con relación a eliminar el Artículo que penaba únicamente a las mujeres por adulterio, eximiendo a los hombres de la responsabilidad que muchas veces ellos mismos habían propiciado. Si bien es cierto la solución no es castigar a uno u otro sino prevenir esta clase de faltas.

d) Las reformas al Código Municipal, en donde se establece la participación de las mujeres tanto en las Comisiones Municipales de la Mujer como en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural en todos sus niveles y los pueblos mayas, reconociéndose la



pluriculturalidad y multiculturalidad que caracteriza a nuestra población; así mismo se creó el artículo que establece la discriminación en sentido amplio como un delito; y la ratificación de otros Tratados Internacionales que protegen los Derechos Humanos de las Mujeres.

En el tema directamente laboral, se sabe que existe un movimiento de erradicación del trabajo infante juvenil en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional para Erradicar el Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora. En dicho proceso, se pretende dar cumplimiento al Plan Marco de Referencia sobre las peores formas del trabajo infantil, en concordancia con el Convenio 182 de la Organización del Trabajo – OIT-, elaborándose también el proceso de detección de causas, consecuencias y posibles soluciones al respecto, procediéndose posteriormente a la elaboración del reglamento para normar las peores formas del trabajo infantil identificadas. En estas acciones se ha involucrado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social y su Departamento de Protección a la Adolescencia Trabajadora.

Por otra parte, también se tiene conocimiento que existe un grupo interinstitucional de cooperación contra la trata de personas, en la Comisión Interinstitucional de Género y Mujeres Migrantes en donde se trata el tema en todas sus modalidades, y en la promoción defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres Migrantes.

Con este proceso se logro un significativo avance con la reforma al artículo 194 del Código Penal en el cual se amplió la protección de niños y niñas.



También existe una Política Nacional de Descentralización del Organismos Ejecutivo incidiendo en la elaboración de los principios y valores con un reconocimiento explícito del enfoque de género en los mismos. Se tiene conocimiento que la Secretaría Presidencial de la Mujer participa en el ámbito internacional no sólo dándole seguimiento a las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por el Estado, sino también ha participado en reuniones de evaluación y comprobación de las Conferencias Internacionales relacionadas con el seguimiento a la Plataforma Acción Mundial de Beijing; y el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del Cairo.

4.2 Ventajas y desventajas de que se cree la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

a) Ventajas:

Dentro de las más importantes, se encuentran:

1. Se procurara que no solo se fortalezcan los derechos de las mujeres, sino en igualdad de condiciones, los derechos de los hombres. Esto con el afán de que la normativa legal se aplique a todos los actores implicados en los diversos casos, sin distinción de que sean hombres o mujeres.
2. Permitirá establecer políticas gubernamentales que favorezcan los derechos de las personas, de conformidad con lo que establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3. Considerando que casi se encuentra en un cincuenta por ciento el total de la población de mujeres y un cincuenta por ciento de hombres, es conveniente de que tanto los derechos de unos y otros se respeten, reconozcan y fortalezcan, especialmente por parte de las autoridades estatales.
4. Deben crearse leyes que no solo favorezcan a la mujer, porque el gran perdedor es la sociedad, en virtud de que la sociedad se compone de hombres y mujeres, y no solamente de mujeres.
5. A pesar de que es evidente de que existen normas que pueden discriminar, la atención del legislativo debe ir enfocado a ellas, pero no a desequilibrar con normas, como la Ley Contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, que fomentan el odio y rivalidad entre hombres y mujeres.

b) Desventajas:

Dentro de las pocas que se han considerado y se señalan las siguientes:

1. Se podría crear un ambiente de hostilidad entre hombres y mujeres, en la procura de que sus derechos sean reconocidos prioritariamente en defecto de los de los otros o las otras.
2. Podría convertirse esta ley como una más vigente pero no positiva, porque se podrían mantener los enfoques que actualmente se esta dando a nivel internacional



con el movimiento feminista y los derechos de estas que cada vez, cobran más espacios que los hombres.

3. Se produce un ambiente o cultura de que la mujer puede realizar las tareas del hogar, del trabajo, crear a los hijos, etc., y que en caso de que no se ajuste al marco normativo las conductas, puedan prescindir de los hombres, en detrimento de la propia sociedad.

4.3 Análisis de legislación comparada

4.3.1 República de México, Estado de Campeche

En este país, existen leyes que rigen a cada Estado, por ejemplo, existe una ley parecida que rige para el Estado de Campeche, otra para Quintana Roo, etc.

TÍTULO I

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de



orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio del Estado de Campeche.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Campeche.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio estatal, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta ley tutela.

Artículo 4.- En lo no previsto en esta ley, se aplicará en forma supletoria y en lo conducente, las disposiciones de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado, de la Ley del Instituto de la Mujer del Estado y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

Artículo 5.- Para los efectos de esta ley se entenderá por: **I. Acciones afirmativas.-** Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre. **II. Transversalidad.-** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en



las instituciones públicas y privadas. **III. Sistema Estatal.-** Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. **IV. Programa Estatal.-** Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Se regula el título segundo, en cuanto a las autoridades e instituciones que intervienen de conformidad con esta ley, y al respecto, rige la siguiente normativa:

De la distribución de competencias y la coordinación interinstitucional

Artículo 7.- El Estado y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta ley de conformidad con la distribución de competencias previstas en la misma y en otros ordenamientos aplicables.

Artículo 8.- El Estado y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del sistema estatal para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 9.- El Estado, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del



Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, a fin de: I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad; II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal; III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema; IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal, y V. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

Artículo 10.- En la celebración de convenios o acuerdos de coordinación, deberán tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos, para el cumplimiento de la presente ley, conforme a la normatividad jurídica, administrativa y presupuestaria correspondiente.

Artículo 11.- Se preverá que en el seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos a que se refiere este capítulo, intervenga el área responsable de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de acuerdo con las atribuciones que su propia ley le confiere.

En cuanto al gobierno estatal, el Artículo 12 señala: Corresponde al Gobierno Estatal: **I.** Conducir la Política Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres; **II.** Elaborar la Política Estatal en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la presente ley; **III.** Diseñar y aplicar los instrumentos de la política estatal en materia de igualdad garantizada en esta ley; **IV.** Coordinar las acciones para la transversalidad de la



perspectiva de género, así como crear y aplicar el programa, con los principios que la ley señala; **V.** Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas; **VI.** Celebrar acuerdos nacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género; **VII.** Incorporar en los presupuestos de egresos del Estado la asignación de recursos para el cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad; **VIII.** Fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres en el Estado y los Municipios; **IX.** Promover, en coordinación con las dependencias de la administración pública estatal la aplicación de la presente ley; y **X.** Los demás que esta ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

Artículo 13.- Las autoridades del Estado y de los Municipios tendrán a su cargo la aplicación de la presente ley, sin perjuicio de las atribuciones que les correspondan a cada uno de estos.

Artículo 14.- se refiere a lo que le corresponde a los municipios en esta materia, sin embargo, el Artículo 15 se refiere concretamente a las políticas estatales acerca de propiciar o promover la igualdad entre hombres y mujeres y dice: de la política estatal en materia de igualdad

Artículo 15.- La política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito,



económico, político, social y cultural. La política estatal que desarrolle el Ejecutivo estatal deberá considerar los siguientes lineamientos: I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Dentro del capítulo segundo, se señalan los instrumentos de política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y al respecto se dice:

Artículo 16.- Son instrumentos de la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes: I. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; II. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y III. La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 17.- En el diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres, se deberán observar los objetivos y principios previstos en esta ley.

Artículo 18.- El Ejecutivo estatal es el encargado de la aplicación del sistema y el programa, a través de los órganos correspondientes.



Artículo 19.- El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, a través de su Junta de Gobierno, sin menoscabo de las atribuciones que le confiere la ley específica que lo rige, tendrá a su cargo la coordinación del sistema, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad, y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

Artículo 20.- De acuerdo con la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, ésta es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

También, el capítulo tercero, regula el sistema estatal para la igualdad de hombres y mujeres dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran:

Artículo 21 se refiere a que el sistema estatal para la igualdad entre mujeres y hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la administración pública estatal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

a) **Artículo 22**, corresponderá: **I.** Proponer los lineamientos para la política estatal en los términos de las leyes aplicables y de conformidad con lo dispuesto por el ejecutivo estatal; **II.** Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como los



agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen; **III.**

Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad; **IV.** Determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con sujeción a las disposiciones generales aplicables; **V.** Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres; **VI.** Apoyar la coordinación entre las instituciones de la administración pública estatal para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres; **VII.** Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y **VIII.** Las demás que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del sistema estatal y las que determinen las disposiciones generales aplicables.

b) Este sistema estatal tiene los siguientes objetivos de conformidad con **el Artículo 23:**

I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; **II.** Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, y **III.** Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

c) **El Artículo 25** se refiere a la coordinación o relación que existe al respecto entre el sector privado y estatal. Señala que la concertación de acciones entre el Estado y el sector privado, se realizará mediante convenios y contratos, los cuales se ajustarán a las siguientes bases: **I.** Definición de las responsabilidades que asuman las y los integrantes de los sectores social y privado, y **II.** Determinación de las acciones de



orientación, estímulo y apoyo que dichos sectores llevarán a cabo en coordinación con las instituciones correspondientes.

d) En el capítulo cuarto, del **Artículo 26** en adelante, se regula lo que respecta al programa estatal para la igualdad entre mujeres y hombres y se dice que: El programa estatal para la igualdad entre mujeres y hombres será propuesto por el instituto de la mujer del Estado de Campeche y tomará en cuenta las necesidades del Estado y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región. Este programa deberá integrarse al plan estatal de desarrollo así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la ley de planeación del Estado. El programa que elabore el Gobierno del Estado, con visión de mediano y largo alcance, indicarán los objetivos, estrategias y líneas de acción prioritarias, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la política estatal de igualdad en congruencia con los programas nacionales. El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche deberá revisar el Programa Estatal cada tres años.

e) Dentro de los aspectos concretos en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, se distingue entre la vida económica estatal, el Artículo 29 refiere que será objetivo de la política estatal el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, e III. Impulsar liderazgos igualitarios. Las acciones a promover, de acuerdo al **Artículo 30** son: I.



Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo; **II.** Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas; **III.** Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente; **IV.** Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia estatal laboral; **V.** Reforzar la cooperación entre Estado y Municipios, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente Artículo; **VI.** Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres; **VII.** Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres; **VIII.** Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo; **IX.** Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública; **X.** Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género, y **XI.** Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

- f) Algo importante de esta ley, es que regula un capítulo tercero, a la participación y representación política equilibrada de las mujeres y hombres, y se dice que: El Artículo 31 refiere la política estatal propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas. Las acciones son: **I.** Favorecer el trabajo parlamentario con la perspectiva de género; **II.** Garantizar que la educación en todos



sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación; **III.** Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos; **IV.** Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, y **V.** Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

- g) Otro aspecto de esta ley, es que se regula la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, para hombres y mujeres, y el Artículo 33 refiere: Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la política estatal: I. Mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social; II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad, y III. Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Las acciones son: I. Garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación de la legislación existente; II. Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia sobre la materia en la sociedad; III. Difundir en la sociedad el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad; IV. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social; V. Impulsar acciones que aseguren la igualdad

de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud, y VI. Promover campañas de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos.

h) También la igualdad de hombres y mujeres en la vida civil, y al respecto el Artículo 35 señala: Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la política estatal: I. Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; II. Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y III. Erradicar las distintas modalidades de violencia de género. Las acciones son: I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución; II. Promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo; III. Apoyar las actividades de interlocución ciudadana respecto a la legislación sobre la igualdad para las mujeres y los hombres; IV. Reforzar la cooperación y los intercambios de información sobre los derechos humanos e igualdad entre hombres y mujeres con organizaciones no gubernamentales y organizaciones nacionales de cooperación para el desarrollo;

V. Impulsar reformas legislativas y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar en los ámbitos público y privado; VI. Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres, y VII. Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

i) Regula también la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, y lo importante es: El Artículo 37 señala: Será objetivo de la política estatal la eliminación



de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Las acciones son: I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género; II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

- j) En cuanto al derecho a la información y la participación social en materia de igualdad entre hombres y mujeres, el Artículo 39 dice: Toda persona tendrá derecho a que las autoridades y organismos públicos pongan a su disposición la información que les soliciten sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

El ejecutivo estatal, de acuerdo a sus atribuciones, promoverá la participación de la sociedad en la planeación, diseño, aplicación y evaluación de los programas e instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres a que se refiere esta ley.

- k) También, la observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el Artículo 42 señala: De acuerdo con lo establecido en esta ley, la Comisión de Derechos Humanos del Estado es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de



las políticas públicas aplicadas en esta materia. La observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres consistirá en:

I. Formular y promover medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres; II. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a las mujeres y hombres en materia de igualdad; III. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad.

IV. Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y V. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

4.3.2 Ley Vasca para la Igualdad de Hombres y Mujeres de 2006

La aprobación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres ha posibilitado que la comunidad autónoma de Euskadi se dote de un instrumento jurídico fundamental de cara a favorecer avances sustanciales en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres. Se trata de una ley de carácter transversal, integral, instrumental, progresista, innovadora y dual en cuanto al tipo de preceptos que contiene.

- Transversal, porque afecta al resto de las políticas públicas sectoriales como educación, empleo, sanidad, función pública, cultura, bienestar social, medio ambiente, etc.

- Integral, ya que, en el marco de las competencias que dispone la Comunidad Autónoma, aborda el fenómeno de la discriminación de las mujeres de forma global y multisectorial, incidiendo en los distintos ámbitos en que dicha discriminación se genera y manifiesta.

- Instrumental, porque, como su título indica, es una ley “para” la igualdad, es decir, no es un fin en sí misma sino un medio, ya que un problema histórico, estructural y multidimensional como la desigualdad entre mujeres y hombres no puede ser resuelto únicamente a través de una intervención legislativa, por muy intensa que ésta sea. Ahora bien, la ley no es suficiente, pero sí necesaria.

- Progresista, en la medida que no es una ley conservadora que quiera mantener el statu quo, sino que pretende transformar la sociedad actual para hacerla más justa e igualitaria y, a tal fin, plantea una reorganización y modificación de la forma actuar de los poderes públicos vascos. Prueba de ello es que modifica leyes sectoriales que por su naturaleza tienen un carácter troncal en el ordenamiento jurídico vasco como las leyes electorales de la Comunidad, la ley de Gobierno, la ley de la función Pública Vasca, la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi o la Ley contra la Exclusión Social.

- Innovadora, ya que incorpora medidas desconocidas hasta ahora en las normas reguladoras de esta materia. En este sentido, destaca por su carácter pionero en la regulación del mainstreaming de género. De hecho, una gran parte de su articulado se dirige a la creación de estructuras y a la adopción de medidas concretas y de



calado con el fin de garantizar la integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.

- Dual en cuanto al tipo de preceptos que contiene, en tanto que, por un lado, formula principios de generales de carácter programático que tienen por objeto servir como presupuestos jurídicos habilitantes para un posterior desarrollo reglamentario y, por otro lado, incorpora normas de aplicación directa que crean derechos y obligaciones concretas.

A continuación se realizará un breve esbozo de los aspectos más importantes de la ley.

La estructura de la ley es la siguiente: una exposición de motivos, 83 Artículos distribuidos en seis títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y trece disposiciones finales.

- La exposición de motivos, por un lado, explica el fundamento jurídico y social de la ley y, por otro, sintetiza brevemente el contenido de los títulos que integran la norma.
- El título preliminar contiene el objeto de la ley, el ámbito de aplicación y los principios generales.
- El Título I establece las competencias, funciones y la estructura organizativa básica que corresponde a cada nivel de la Administración Vasca y regula los criterios para la



- Financiación de las medidas contempladas en la ley.
- El Título II determina las condiciones necesarias para la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de las Administraciones Públicas Vascas.
- El Título III regula una serie de medidas dirigidas a posibilitar la introducción del principio de igualdad en diferentes ámbitos de intervención como la participación sociopolítica, la cultura, los medios de comunicación, la educación, el trabajo, la salud, la inclusión social, el medio ambiente, la vivienda, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la violencia contra las mujeres.
- El Título IV regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, órgano pionero en el Estado que tiene como fin defender a la ciudadanía ante discriminaciones por razón de sexo que se produzcan en el ámbito privado.
- El Título V establece las infracciones y sanciones en materia de igualdad. Finalmente, la ley concluye con haciendo referencia a las disposiciones, adicionales, transitorias, derogatorias y finales.

En la exposición de motivos se recoge el fundamento jurídico de la ley. El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.



La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su Artículo 2, sus miembros se comprometen a "...asegurar..." por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el Artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

El Artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el Artículo 9.2 d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.



En desarrollo de la ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado cuatro planes de igualdad, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En la Exposición de Motivos se recoge también el fundamento social de la ley, o dicho de otro modo, se plantea por qué es necesaria una ley de estas características. Los motivos aducidos son los siguientes:

- Fundamentalmente, porque a pesar de los avances que se han producido durante los últimos años, las estadísticas (en materia de empleo, pobreza, violencia, participación en ámbitos de toma de decisiones, reparto del trabajo reproductivo, etc.) muestran que, como ocurre en el conjunto de las sociedades europeas, todavía las mujeres se encuentran en una manifiesta situación de desigualdad respecto de los hombres en los diferentes ámbitos de la vida y ello está condicionando el ejercicio pleno de sus derechos inherentes a la ciudadanía.
- Porque es necesario dar respuesta a las exigencias de la normativa comunitaria con relación a la integración de la perspectiva de género y el objetivo transversal de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones administrativas.
- Porque se dan las condiciones favorables para abordar el reto que esta ley supone: un amplio consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad y un



bagaje previo derivado del trabajo y la experiencia acumulada durante más de 15 años por la administración vasca en la implantación de las políticas de igualdad.

- Porque se tiene el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

El reto en estos momentos está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en el ordenamiento jurídico y, en este sentido, esta Ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En el título preliminar, el Artículo 1 señala que el fin último de la ley es lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres para desarrollar sus capacidades personales.

Esto con el fin de que tomen decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Para ello la ley, por un lado, establece las normas y principios generales que han de regir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi; dicho de otro modo, se constituye en la base legal que vertebrará las políticas públicas de igualdad y, por otro lado, regula un conjunto de medidas que inciden en todos los ámbitos de la vida (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, salud, violencia, etc.), al objeto de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que grupo social discriminado.

El Artículo 2 establece el ámbito de aplicación. Los destinatarios principales de las normas recogidas en el proyecto de ley son los poderes públicos vascos y, en concreto, las administraciones públicas vascas.

Se pretende que sean estas administraciones las que lideren y las que ejerzan de agente tractor en el proceso hacia la igualdad. No obstante, como veremos, también hay a lo largo de la ley preceptos que son de aplicación al sector privado, ya que se considera necesario, dentro de las posibilidades que otorga la legislación vigente, intervenir en este sector con el fin de que el principio de igualdad pueda aplicarse en él de forma efectiva.

El Artículo 3 establece los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres que son los siguientes:

- La igualdad de trato, en virtud a la cual se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. Como una concreción de dicho principio se establece que los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a actividades discriminatorias por razón de sexo ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en dicha discriminación.

- La igualdad de oportunidades. En cumplimiento de dicho principio los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

- El respeto a la diversidad y a la diferencia. Los poderes públicos vascos deben poner los medios necesarios a fin de que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando, tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

- La integración de la perspectiva de género. Según dicho principio, los poderes públicos vascos deben considerar de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas

y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

- La acción positiva. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

- La eliminación de roles y estereotipos. A los poderes públicos vascos se les impone el deber de promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y en base a los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

- La representación equilibrada. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Por lo que respecta a los órganos administrativos pluripersonales se considera que existe una representación equilibrada en cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

- La colaboración y coordinación. Los poderes públicos vascos deben de colaborar entre sí y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, a

fin de llevar a cabo una actuación coherente y organizada que permita intervenciones más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

El TÍTULO I, por un lado, lleva a cabo una ordenación del sector, determinando las competencias y funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada administración: la autonómica, la foral y la local (Artículos 5, 6 y 7). Por otro lado, impone a todas las administraciones públicas vascas el deber de consignar y especificar anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley (Artículo 14).

El Artículo 7.1 establece que las competencias de la Administración Local son:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su administración. Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- b) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- c) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.



- d) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

- e) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad. Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

- f) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

- g) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

- h) Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito



local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- j) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

- k) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Por su parte, el Artículo 7.2 señala que para facilitar el ejercicio efectivo de dichas funciones las administraciones locales contarán con la asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.

Asimismo, en el mismo título I, se establece también la organización institucional básica para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad. Ésta estará integrada por Organismos de Igualdad, Unidades para la Igualdad y órganos de coordinación.

La ley configura a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi y, por lo que respecta a su régimen jurídico, el proyecto hace una remisión a lo dispuesto en la ley de creación del instituto (Artículo 9). A este respecto, se ha de señalar que está apunto de ser aprobado por el Consejo de Gobierno un nuevo decreto de estructura de Emakunde,



a través de cual se pretende adecuar el funcionamiento del organismo a las nuevas exigencias derivadas de la aplicación de la ley.

Además ésta, en su Artículo 10, obliga a que en las administraciones forales y locales haya al menos una entidad, órgano o unidad administrativa encargada del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales y determina, además, cuales serán las funciones de dichas entidades, órganos o unidades.

Por otro lado, la ley crea dos órganos colegiados de coordinación:

- La Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres, encargada de la coordinación de las políticas de igualdad a nivel autonómico, foral y municipal y compuesta a partes iguales por representantes de los tres niveles de la administración vasca (Artículo 12).
- La Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres, órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad y compuesta por representantes de todos sus departamentos (Artículo 13).

EI TÍTULO SEGUNDO regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación; la mejora de las estadísticas y estudios; la capacitación del personal; y el establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa.



Estas medidas, junto con la participación de las mujeres en la toma de decisiones, prevista en el Título III, y con el establecimiento de recursos económicos suficientes y de personas y estructuras adecuadas y coordinadas, previsto en el Título I, han sido consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa. Esta ley, de forma pionera, regula su implantación en las Administraciones Públicas.

El primer elemento previsto en la ley para la integración de la perspectiva de género en la actuación de la administración es la planificación.

En este sentido, y en la línea de lo que ya se preveía en la ley de creación de Emakunde, el Artículo 15 de la ley 4/2005 determina que cada legislatura el Gobierno Vasco habrá de aprobar un plan general que marque las líneas básicas de intervención y directrices que orienten la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En cumplimiento de dicho mandato 19 de septiembre de 2006 el Consejo de Gobierno aprobó el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El plan pivota sobre cuatro ejes estratégicos que definen las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad para esta legislatura: el mainstreaming, el empoderamiento y la participación sociopolítica, la conciliación y la corresponsabilidad, y la violencia ejercida contra las mujeres.

El Artículo 15 de la ley impone también a las diputaciones forales y los ayuntamientos la obligación de aprobar planes o programas para la igualdad y la de garantizar, mediante



los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley.

Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las Mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, en función de la capacidad económica y de gestión de aquéllos.

Otro aspecto fundamental para posibilitar que las administraciones públicas vascas incorporen la perspectiva de género en su actividad cotidiana es la capacitación de su personal en materia de igualdad. Para ello, el proyecto de ley prevé en su Artículo 17 las siguientes medidas:

- La elaboración y puesta en marcha de planes de formación para el personal de las administraciones públicas vascas y la realización de actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política y el establecimiento de requisitos específicos de conocimientos para el acceso a plazas entre cuyas funciones estén el impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento en materia de igualdad.
- La inclusión de contenidos relativos al principio de igualdad y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección para el acceso a la función pública.



A los efectos de promover el cumplimiento efectivo a dichos mandatos y de hacer un seguimiento de su aplicación, también se ha intensificado el trabajo conjunto entre el Instituto Vasco de Administración Pública IVAP y Emakunde. Como último elemento para integrar la perspectiva de género en el quehacer de la administración, la ley recoge un procedimiento para facilitar la introducción del principio de igualdad de mujeres y hombres en la normativa y actuación administrativa.

Este procedimiento se puede sintetizar de la siguiente forma:

- Todo órgano administrativo que promueva un proyecto de norma debe realizar una evaluación previa en función del género, es decir, ha analizar si la actividad proyectada en ella puede tener consecuencias positivas o negativas en el objetivo de eliminar las desigualdades y de promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 19.1).
- En función de la evaluación de impacto realizada, el órgano que promueva la norma debe incorporar medidas correctoras al objeto de eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad (Artículo 20.1).

Aparte de otras medidas concretas que se puedan establecer, la ley introduce varias que, salvo excepciones justificadas, se han de aplicar con carácter general por parte de todas las administraciones.

Son las siguientes:



- La inclusión, en las normas reguladoras de subvenciones y en los contratos públicos, de criterios dirigidos a valorar la integración de la perspectiva de género en el proyecto presentado y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas de igualdad (Artículo 20.2 y Disposición Final Sexta).

- La introducción, en las normas que regulen los procesos selectivos, de una cláusula por la que, en caso de igual capacitación, se dé preferencia a las mujeres a la hora del acceso y promoción a la función pública en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en las su representación sea inferior al 40% (Artículo 20.4 a y Disposición Final Segunda).

- La inclusión, en las normas que regulen los procesos selectivos o la concesión de premios, de una cláusula por la que se garantice que en los Tribunales y en los Jurados los dos sexos estén representados al menos al 40% (Artículos 20.4 b, 20.5 y 0.6 y disposición final segunda). Mediante informe de Emakunde se verificará la correcta realización de la evaluación de impacto y de la inclusión de medidas correctoras (Artículo 21).

- Finalmente y como en el resto de la normas, será los órganos encargados informar sobre la legalidad de las normas los que velen por el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse la no realización de la evaluación previa de impacto.

En este sentido, de acuerdo con lo que dispone el artículo 19.2 y la disposición final octava, el Gobierno Vasco está apunto de aprobar un conjunto de directrices, dirigidas a la Administración General de la Comunidad Autónoma y a los organismos y entes vinculados o dependientes de ella, en las que se indican las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y del resto de los trámites previstos, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer dicha evaluación.

En el Gobierno Vasco ha incrementado la presencia de mujeres. En estos momentos se tiene conocimiento que el Consejo de Gobierno esta compuesto, además de por el Lehendakari, por 6 consejeros y 5 consejeras, entre ellas la vicelehendakari y la portavoz del ejecutivo. Si consideramos todos los altos cargos del Gobierno en su conjunto, es decir, consejerías, vice consejerías y direcciones, la presencia de las mujeres se sitúa en el 34%.

Por otro lado, en este Capítulo I, en concreto en el Artículo 25.6 se impone a la Administración de la Comunidad Autónoma la obligación de “promover la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres.

Así como también el movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres”.



En cumplimiento de dicho mandato, Emakunde ha impulsado, a través de la Comisión Consultiva, un proceso de participación abierto a todas las asociaciones de mujeres de la Comunidad, al objeto de que, en función de las aportaciones que realicen, Emakunde elabore un proyecto de norma reguladora de la entidad y promueva los trámites administrativos necesarios hasta su definitiva aprobación, prevista para esta legislatura.

El Capítulo II se refiere al ámbito de la cultura y de los medios de comunicación. Las previsiones se orientan a eliminar posibles discriminaciones estructurales por razón de sexo actualmente existentes y a fomentar la presencia equilibrada y plural de mujeres y hombres en los medios de comunicación y en toda manifestación cultural. Entre las medidas planteadas está la prohibición de incluir contenidos sexistas en los medios de comunicación y la de organizar en espacios públicos actividades culturales que no permitan o obstaculicen la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

Del mismo modo, se prohíbe que las administraciones públicas vascas puedan conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes pueden participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo.

Por lo que se refiere al ámbito de los medios de comunicación, es importante resaltar que, en virtud del procedimiento sancionador previsto en la ley, por primera vez en el Estado el Gobierno Vasco ha sancionado a una empresa por emitir un anuncio publicitario que atentaba contra la dignidad de la mujer por utilizar su cuerpo como un mero objeto sexual, desvinculado del producto que se pretendía comercializar.



La aplicación de la ley en el ámbito de la cultura, en concreto en cuanto respecta a las actividades festivas, ha tenido sus luces y sus sombras.

El Capítulo correspondiente a la educación, el III, se subdivide en dos secciones, una dedicada a la enseñanza no universitaria y la otra a la enseñanza universitaria. El objetivo fundamental que persigue la ley es incorporar la coeducación en todo el sistema educativo, con el fin de conseguir que chicos y chicas puedan desarrollar su personalidad al margen de estereotipos y roles sexistas y que sean personas libres y autónomas en todos los ámbitos de la vida, tanto pública como privada.

Para ello se plantean, en síntesis, las siguientes medidas: la adecuación de los contenidos curriculares y de los materiales didácticos a los objetivos coeducativos, incluso se prevén sanciones para los materiales de carácter sexista que más gravemente atenten contra la dignidad de las personas.

La incorporación de especialistas en coeducación en órganos educativos como los servicios de apoyo al profesorado y los servicios de evaluación, investigación e innovación educativa; la formación en coeducación al personal de ámbito educativo; y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en las diferentes áreas universitarias.

El Capítulo IV, relativo al trabajo, se subdivide también en dos secciones: el trabajo doméstico y el empleo. Por una parte, se establece la obligación para las Administraciones Públicas Vascas de estimar y tener en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de las políticas económicas y sociales, así como de fomentar la corresponsabilidad por parte de los hombres a la hora de realizar dicho trabajo.



Por otra, se pretende promover condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo sea real y efectiva. Para ello, entre otras medidas se prioriza a las mujeres en el acceso al empleo y a la formación, especialmente en las profesiones y sectores en las que estén infrarrepresentadas; se obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad; y se fomenta la contratación de especialistas que los impulsen. Igualmente, se adoptan de medidas para combatir el acoso sexista en los centros de trabajo.

Con relación a esta última cuestión se ha de señalar que en breve se aprobará una Orden de la Consejera de Hacienda y Administración Pública que regulará las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.

El Capítulo V, relativo a otros derechos sociales básicos, la ley realiza varias previsiones con el fin de promover la aplicación del principio de igualdad en el ámbito de la salud, la inclusión social, el medio ambiente y la vivienda.

Entre ellas se puede destacar el deber que impone a las Administraciones Públicas Vascas de crear un fondo de garantía para el impago de pensiones y de establecer complementos para las pensiones de viudedad más bajas.



En el Capítulo VI, se aborda la cuestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las acciones planteadas se dirigen en dos sentidos:

- Adecuar las estructuras del empleo mediante la incorporación de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo.

- Crear y adecuar servicios socio comunitarios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por si mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente (infancia, personas mayores, otras personas dependientes).

El último Capítulo de este Título III, el VII, se centra en la violencia contra las mujeres.

4.4 Propuestas de solución

4.4.1 Bases para la creación de la ley

Dentro de las bases, esta ley debe contener por lo menos lo siguiente:

1. De acuerdo a lo establecido en el Artículo 4to. de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.



2. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

3. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental procurando la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de las políticas gubernamentales de aplicación en todos los ámbitos del quehacer productivo entre hombres y mujeres.

4. De igual manera, con amparo de lo que para el efecto regulan marcos normativos que procuran los derechos de la mujer, estos deben adecuarse a favor de regular no solo las políticas femeninas, sino de ambos sexos. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudez, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros.

Es decir, no solamente debe regularse a favor de los derechos de la mujer, que implican automáticamente exclusión de los derechos del hombre, sino situar



determinada circunstancia en igualdad de condiciones y no favoreciendo, como ha sucedido en varias leyes, a la mujer. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

5. Resulta necesaria, por lo consiguiente, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva precisamente de lo que establece la Constitución Política de la República e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Se contemple, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres y los hombres actualmente, que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres y hombres migrantes y las mujeres y hombres con discapacidad, etc.
6. La mayor novedad que debe contener esta ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la



dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la iniciativa de ley que se plantea a través de estas bases.

7. La ley debe referirse a la generalidad de las políticas públicas, tanto estatales como privadas, a nivel local, regional, municipal. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los guatemaltecos y guatemaltecas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contenga una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.
8. La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad que se debe expresar también en la estructura de la ley que debe crearse y que se propone a través de estas bases. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.
9. Debe existir una ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de la administración pública en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la



información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

10. Los instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración Pública del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad. Merece, asimismo, destacarse que la ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todas las instituciones del sector público un mandato de remoción de situaciones de sustentable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres y los hombres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.
11. El logro de la igualdad real y efectiva en la sociedad guatemalteca requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se



recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración, esto lógicamente en el ámbito privado.

12. Especial atención prestaría la ley con la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

13. La ley que se pretende crear, deberá promover la adopción de medidas concretas de empleo, en favor de la igualdad en las empresas del sector privado y en las Instituciones Públicas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsables, para acordar su contenido y características tales como: El proceso de selección, nombramientos públicos y la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Y la proyección de la igualdad se debe extender a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

14. De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en la sociedad guatemalteca, no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel nacional, como municipal, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo.

15. Debe regularse el principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, así como sus reglamentos, las normas contenidas al respecto en la Constitución Política de la República de Guatemala, con lo anterior, se asumirán así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

16. La ley debe estructurarse el objeto de definir conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determinar las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorporar garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

17. Se deben establecer dentro de un marco pautas generales de actuación de la administración pública en relación con la igualdad, se debe definir el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagrar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los futuros nombramientos realizados por el Estado, con las consiguientes modificaciones o reformas a la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

18. Se deben establecer también criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También contemplar la promoción de la incorporación de las mujeres y los hombres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural. Medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

19. En materia de trabajo, en igualdad de oportunidades, se debe establecer que se incorporaran medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se debe incluir también entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

20. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se debe contemplar, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de determinada cantidad de trabajadores, que se deberá considerar, en cuanto a que a más número de trabajadores, más interés en el Estado de una protección efectiva.

La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.



Para favorecer la incorporación de las mujeres y hombres al mercado de trabajo, se debe establecer un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres y los hombres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, se debe recoger en esta ley, una serie de medidas sociales y laborales concretas, que deben quedar reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la ley que se propone.

21. La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el caso de los hombres y mujeres trabajadoras, es el permiso de paternidad de determinado tiempo de duración, que puede ser ampliable según algunas legislaciones, en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento, tan importantes en la vida de las personas, y fundamentalmente para la realización de un trabajo eficiente tanto en el caso del hombre como de la mujer.

22. También se deben introducir mejoras en la legislación laboral, con relación al periodo de maternidad, ampliándolo en un plazo prudencial más cuando se trata de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se deben introducir igualmente para los trabajadores y trabajadoras de otros regímenes especiales de la Seguridad Social, o más bien que no se encuentren cubiertos por la seguridad social.



23. Se deben establecer infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se con ello, se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

24. De igual manera, se debe regular la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros. La realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad.

Específicamente, se debe regular el uso de estas acciones con fines publicitarios.

25. En resumen, el objeto y ámbito de aplicación de la ley. Debe en sus primeros Artículos señalarse, que debe prevalecer el principio de igualdad y de tutela contra la discriminación. También el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. La integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

26. La igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se debe diferenciar entre la discriminación directa e indirecta.

Establecer lo relativo al Acoso sexual y acoso por razón de sexo y las medidas específicas para su prevención.

27. Las formas de discriminación: a) Discriminación por embarazo o maternidad; b) Discriminación por ser padre soltero o madre soltera; c) Discriminación por motivo raza, religión, credos políticos, y situación económica.

28. Se deben tomar en consideración por lo menos los siguientes criterios: a) Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres; b) Nombramientos realizados por el Estado; c) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; d) Informes periódicos; e) Informes de impacto de género; f) Adecuación de las estadísticas y estudios; g) Acciones de planificación equitativa de los tiempos. La acción administrativa para la igualdad; a) La educación para la igualdad de mujeres y hombres; b) Integración del principio de igualdad en la política de educación; c) La igualdad en el ámbito de la educación superior; d) La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; e) Integración del principio de igualdad en la política de salud; f) Sociedad de la Información; g) Desarrollo rural; h) Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada. Autoridad audiovisual. Igualdad y publicidad.

29. Lo relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Dentro de esto, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y los hombres. La promoción de la igualdad en la negociación colectiva. La igualdad y la conciliación. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



30. Los planes de igualdad de las empresas y de otras medidas de promoción de la igualdad. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

CONCLUSIONES

1. Dentro de las leyes laborales existe una desigualdad de derechos que afecta las relaciones laborales que se pueden dar entre mujeres y hombres. Aunque no es un problema de las leyes de carácter laboral vigentes en el ordenamiento jurídico si lo es a nivel institucional, ya que podemos darnos cuenta que las oportunidades que cada uno de los trabajadores tiene, depende muchas veces de si es hombre o mujer, situación que no debería darse en la actualidad.
2. Existe un problema en el caso de Guatemala, el cual consiste en que las Instituciones encargadas de ejecutar compromisos ya contraídos a nivel nacional e internacional, no los ratifican siendo estos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales crean un ambiente adecuado de protección nacional e internacional de los derechos de los trabajadores.
3. Los mecanismos de inspección puestos en marcha por el Ministerio de Trabajo por medio de sus inspectores, no son efectivos debido a la falta de planes de monitoreo que permitan comprobar que las leyes en materia de trabajo se cumplen en beneficio de los y las trabajadoras. Así también el personal asignado por la Inspección de Trabajo para llevar a cabo este monitoreo no es suficiente dadas las circunstancias actuales del medio laboral guatemalteco.



4. En Guatemala se reconoce el hecho de que la mujer realiza otras tareas que no realiza el hombre, se le limita en el caso de acceso a determinados trabajos que realizan los hombres; sin embargo, a pesar de que dichas circunstancias han sido consideradas como discriminatorias; con las medidas adoptadas, colocan al hombre en una posición de desventaja, lo cual es contraproducente para la familia y sociedad.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala está obligado a propiciar las medidas necesarias, esto con el objeto de que se logre la igualdad entre los ciudadanos; no importando si se trata de hombres o mujeres, pues la Constitución Política de la República no favorece la desigualdad sino, al contrario, el Artículo 4 de la Constitución Política aboga por la igualdad.
2. Que se promuevan acciones, por parte del Organismo Ejecutivo, para fortalecer los derechos de las mujeres contemplados en los Convenios Internacionales, así como promover la promulgación de leyes que le favorezcan al sector femenino, lo cual propiciaría que este sector importante de la sociedad esté satisfecho y trascienda a su vida familiar y social.
3. El Legislativo debe realizar estudios que conlleven la realización de políticas legislativas para favorecer la actividad del Ministerio de Trabajo en relación a la inspección del cumplimiento de los derechos de los hombres y las mujeres en el orden laboral, y en cualquier otro orden lo cual generaría una seguridad jurídica plena y un ambiente adecuado para el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores de la sociedad.



4. Las autoridades de la administración pública, tienen la obligación de hacer una aplicación efectiva de la Constitución Política con el fin de favorecer la no discriminación de la mujer respecto del hombre y viceversa, especialmente en materia de trabajo, tocante a las oportunidades laborales existentes en el medio laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CASAS BRACA MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia**. Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 99.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua**. Edición 1996.
- Diccionario Espasa Calpe**, Real Academia Española. Madrid. 2001
- Isis Internacional**, Informe 2006. Pág. 2
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.



LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89, 1989 del Congreso de la República.

Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 330, 1971 del Congreso de la República.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748, 1969 del Congreso de la República.

Ley de Protección a las Personas con Discapacidad. Decreto 135-1996, 1996.

Normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Respecto a las Condiciones Laborales de los Trabajadores con Discapacidades, 1992.