

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



REFORMA AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ADICIONAR
LA PROHIBICIÓN A LOS PATRONOS DE LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE
EMBARAZO COMO REQUISITO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL

LESBIA JULYSSA FRANCO LÓPEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**REFORMA AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ADICIONAR LA
PROHIBICIÓN A LOS PATRONOS DE LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE
EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LESBIA JULYSSA FRANCO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortíz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejada Ayestas

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 27 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANKLIN TERESO AZURDIA MARROQUÍN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LESBIA JULYSSA FRANCO LÓPEZ, con carné 200616340,
 intitulado REFORMA AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ADICIONAR LA PROHIBICIÓN A LOS
PATRONOS DE LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO PARA LA
CONTRATACIÓN LABORAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



[Signature]
 Franklin Tereso Azurdia Marroquín
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 03/01/2015.

[Signature]
 Asesor(a)





LIC. FRANKLIN TERESO AZURDIA MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Activo Número 7456
4 Calle 5-51 Zona 1, Ciudad Guatemala.
TELÉFONO 4151-6461

Guatemala 06 de marzo, 2015

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Doctor Mejía Orellana.

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, en la cual se me nombró Asesor del trabajo de tesis intitulado, "REFORMA AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ADICIONAR LA PROHIBICIÓN A LOS PATRONOS DE LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL", en la cual procedo a emitir dictamen, realizado por la bachiller LESBIA JULYSSA FRANCO LÓPEZ.

Luego de haber formulado las sugerencias al bachiller, mismas que fueron tomadas en consideración, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

a. Contenido científico y técnico de la tesis: Considero que el contenido de la investigación constituye un aporte a la sociedad guatemalteca para lograr una igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito laboral.

b. Metodología y técnicas de investigación utilizadas: La estructura formal de la tesis fue desarrollada en una secuencia lógica e ideal para su fácil comprensión, el método utilizado fue el analítico, el método deductivo partiendo de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares, el método sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando



diversos elementos, el método inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, y el método sintético; mediante el cual se efectuó la observación respectiva a efecto de analizar la información recopilada, haciendo énfasis sobre la necesidad de adicionar la prohibición a los patronos de la realización de pruebas de embarazo como requisito previo para la contratación laboral. En lo que concierne a las técnicas de investigación la sustentante aplicó el cuestionario y compilación de documentos utilizando bibliografías que tratan del tema.

c. Redacción: La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector y las personas que se interesen sobre el tema.

d. Contribución científica: El aporte científico que brinda el tema investigado por la sustentante es, el hacer notar la necesidad de reformar el Código de Trabajo para adecuarlo a una aplicación objetiva.

e. Conclusión discursiva: La conclusión discursiva de la bachiller es congruentes con el trabajo de tesis, donde se propone posibles soluciones; constituyéndose una herramienta útil de análisis sobre el cumplimiento del principio de protección a la persona y la familia.

f. Bibliografía utilizada: La bibliografía consultada como fuente de información es adecuada para el desarrollo del tema.

En conclusión el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Atentamente,

*Franklin Tereso Azurdia Marroquin
Abogado y Notario*

Lic. FRANKLIN TERESO AZURDIA MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 7456
ASESOR DE TESIS



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LESBIA JULYSSA FRANCO LÓPEZ, titulado REFORMA AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ADICIONAR LA PROHIBICIÓN A LOS PATRONOS DE LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida y la sabiduría para poder culminar esta meta propuesta.
- A MI PADRE:** Héctor Hugo Franco Rojas, por ser mi consejero, mi amigo y mi ejemplo a seguir.
- A MI MADRE:** Marta Oralia López de Franco, por su comprensión y amor incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Magaly, Hugo y Cintya Franco, por el apoyo que me brindaron.
- A MI NOVIO:** José Felipe Rivera Torres, por creer en mí y apoyarme en mis dediciones.
- A MI AMIGO:** Carlos David Flores López, porque más que un amigo es casi un hermano.
- A MIS AMIGOS:** Porque siempre estuvieron allí para alentarme a seguir y llegar a la meta trazada.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y permitirme culminar mi estudio.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por forjame como una profesional con ética y principios.



PRESENTACIÓN

La investigación es de aplicación social enfocada en el derecho laboral en cuanto a la normativa internacional ratificada por Guatemala y el incumplimiento que se le ha dado, creando con ello la falta de equidad de género en la contratación laboral, la falta de sanción a los patronos por no existir una norma sustantiva que lo prohíba específicamente y el impacto que causa a la sociedad, el negarle el ingreso económico a la persona y por ende al núcleo familiar, base de la sociedad y del Estado.

La investigación está enfocada en las mujeres, no basándose en su sexo, sino en su estado de gestación, para no darles una oportunidad laboral, ya que el hacerlo representa para los patronos la obligación de brindarles inamovilidad salvo causa justificada, goce de periodo pre y post natal, así como período de lactancia, esto sin mencionar las citas de control en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

El período en el que se desarrolló la investigación fue del 1 de junio al 31 de octubre de 2014, realizada en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, por ser la zona en que se concentra la mayor población laboral en relación de dependencia y tomando como base al sexo femenino objeto del presente estudio.

El aporte académico consiste en demostrar la falta de equidad de género en la contratación laboral y la necesidad de reformar el Artículo 151 del Código de Trabajo para adicionar la prohibición a los patronos de la realización de pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación laboral, lo que fomentará la igualdad de oportunidades a las persona en el ámbito laboral.



HIPÓTESIS

En la Ciudad de Guatemala es recurrente la desigualdad de género en la contratación laboral debido a que los patronos exigen pruebas de embarazo como requisito previo, lo que conlleva a que si la mujer se encuentra en estado de gestación, negarle la oportunidad de ocupar una plaza laboral dentro de la institución así como percibir el sustento para sobrevivir, tanto a ella como a sus dependientes.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Los métodos utilizados fueron el analítico, para examinar las causas del problema; sintético, para emitir las conclusiones en la investigación; inductivo, lo que me llevó a enfocar las leyes que regulan la materia laboral en Guatemala y el por qué dieron margen a los patronos a generar la desigualdad laboral y no haber sido sancionados; deductivo, con lo cual extraje cuáles fueron las razones para llegar a ser un problema y por último empleé la técnica de cuestionario, con lo que pretendí comprobar la veracidad del problema para las féminas al solicitar empleo.

Logrando comprobar de falta de equidad en la contratación laboral, la afectación social que esto ha generado en la población creando desempleo y aumentando el índice de pobreza y la necesidad de reformar el Artículo 151 del Código de Trabajo para adicionar la prohibición a los patronos de la realización de pruebas de embarazo como requisito previo para la contratación laboral ya que no existe normativa que lo regule.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Definición.....	5
1.3. Características	6
1.4. Principios del derecho laboral	6
1.5. Desarrollo del derecho laboral en Guatemala.....	8
1.6. El rol de la mujer dentro del derecho laboral.....	11
1.7. Desigualdad de oportunidades en materia laboral.....	13
1.7.1. Definición de género.....	14
1.7.2. Definición de sexo.....	14
1.7.3. Definición de desigualdad.....	15
1.7.4. Definición de equidad.....	15

CAPÍTULO II

2. Organizaciones internacionales y nacionales que protegen las condiciones laborales de la mujer	17
2.1. Organización Internacional del Trabajo	17
2.2. Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-.....	19
2.3. Oficina Nacional de la Mujer –ONAM-.....	20
2.4. Defensoría de la Mujer Indígena	21
2.5. Oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala	22
2.6. Coordinadora Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres -CONAPREVI-.....	22



	Pág.
2.7. Oficina de la mujer a nivel municipal.....	24

CAPÍTULO III

3. Legislación vigente en Guatemala que protege a la mujer en el ámbito laboral.....	27
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	27
3.2. Decreto 330 Código de Trabajo de Guatemala.....	29
3.3. Decreto 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.....	32
3.4. Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra la Mujer.....	37
3.5. Decreto 31-2005 Tratado de Libre Comercio, entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América CAFTA-DR....	41
3.6. C111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958 Ratificado por Guatemala.....	44

CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo	47
4.1. Proceso de reforma a una ley existente.....	51
4.1.1. Iniciativa de Ley.....	57
4.1.2. Presentación y discusión	57
4.1.3. Aprobación.....	58
4.1.4. Sanción.....	58
4.1.5. Promulgación.....	59
4.1.6. Publicación	59
4.1.7. Vigencia.....	59
4.1.8. Veto.....	60



	Pág.
4.2. Órgano idóneo para promover la iniciativa de reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo.....	60
4.3. Propuesta de reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos el hombre se ha visto en la necesidad de regular las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, creando, modificando y extinguiendo preceptos legales con el objeto de que su aplicabilidad sea acorde a la realidad nacional. El 15 de marzo de 2005 se ratificó el Decreto 31-2005 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se aprobó el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América, este tratado regula los requisitos que los países deben llenar para cumplir con lo acordado.

El Código de Trabajo en el Artículo 151 protege a la mujer dentro de la relación laboral dando previo aviso al patrono de su estado de gestación, también se encuentran normas que regulan la prohibición a la discriminación y desigualdad de género, tratados y convenios que una vez ratificados pasan a formar parte de la legislación nacional; sin embargo, en la actualidad existe una desigualdad de géneros marcada y muestra de ello son los requisitos que los patronos exigen a los aspirantes a ocupar una plaza laboral dentro de su empresa, fuera de los necesarios por el tipo de cargo a ocupar, siendo uno de ellos la realización de prueba de embarazo para el sexo femenino.

Por lo que se hace necesario la reforma del Artículo 151 del Código de Trabajo con el objeto de adicionar a este la prohibición a los patronos de realizar pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación laboral, con el fin de fomentar la igualdad y equidad de género.

En esta investigación consta de cuatro capítulos en el capítulo I, se hace una breve reseña del inicio del derecho laboral y como la mujer ha llegado a formar parte importante de este, también se define términos necesarios para la comprensión del



contenido; en el capítulo II, enumero las organizaciones nacionales e internacionales que protegen a la mujer; en el capítulo III, doy a conocer la legislación vigente en Guatemala que protege a la mujer en el ámbito laboral y en el capítulo IV, propongo la iniciativa de ley para la reforma al Código de Trabajo.

Los métodos utilizados fueron el analítico, para examinar las causas del problema; sintético, para emitir las conclusiones en la investigación; inductivo, lo que me llevó a enfocar las leyes que regulan la materia laboral en Guatemala y el por qué dieron margen a los patronos a generar la desigualdad laboral y no haber sido sancionados; deductivo, con lo cual extraje cuáles fueron las razones para llegar a ser un problema y por último empleé la técnica de cuestionario, con lo que pretendí comprobar la veracidad del problema para las féminas al solicitar empleo, logrando comprobar de falta de equidad en la contratación laboral, la afectación social que esto ha generado en la población creando desempleo y aumentando el índice de pobreza.

Por lo que espero que la presente investigación sea de beneficio para la mujer en el ámbito laboral y ayude a crear una equidad de género en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas por los patronos.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Antecedentes históricos

Para poder tener un mejor entendimiento de donde deriva la relación laboral, su evolución en el transcurso del tiempo y como se llegó a la situación actual entre patronos y trabajadores, es necesario retroceder en la historia, volver al tiempo en que inicio el hombre y como se desarrolló en la sociedad.

El hombre nació libre, sin ataduras, sin responsabilidades, sin obligaciones y por ende sin derechos plasmados, su única actividad era velar por sí mismo, por el sustento y por sobrevivir, y para ello la naturaleza le proveía de lo necesario. Pero el hombre es un ser que necesita de la ayuda de otros, necesita socializar y agruparse.

Surge un hombre nómada, el hombre ambulante que crea armas para cazar y que se muda frecuentemente al consumir la totalidad de los alimentos que encuentra a su alrededor, necesita el sustento para él y para su familia y le es más fácil obtenerlo actuando en determinado grupo de personas que haciéndolo solo.

Posteriormente pasa a un estado sedentario, en el cual los hombres cazan y las mujeres y niños se dedican a la agricultura, empieza el trueque con el cual complementan sus necesidades entregando a cambio lo que les sobra en carnes y cultivos.



Fue llamada la era primitiva, en ella no se encuentra una doctrina que revele los inicios del derecho laboral puesto que las personas no estaban en subordinación de otra, eran libres y se dedicaban a lo que necesitaban para consumir y saciar sus necesidades. Pero el avance trajo con ello la lucha de personas por obtener el poder, se forman las clases sociales y con ello una época de esclavitud.

Las primeras regulaciones sobre derechos y obligaciones laborales de las personas se encuentran unos dos mil años antes de Cristo, en el Código de Hammurabi, este normaba protección salarial, jornadas de trabajo y derecho al descanso, entre otras.

Existió una Roma clásica, la cual consideraba que los esclavos tenían condición de cosas; esta condición se obtenía por perder una guerra en la cual el ganador tenía el derecho de decidir sobre la vida del perdedor, matarlo o someterlo a su propiedad como esclavo y al hacerlo este podía ser vendido como cualquier otro bien, podían usarlo a toda disposición.

La esclavitud se va desvaneciendo con la caída del imperio romano, aparecen los colonos, los cuales eran utilizados para la agricultura, para trabajar las tierras a cambio de un bajo porcentaje para su sustento. La tierra era de los amos, los colonos o siervos no podían poseerla, únicamente la cultivaban y entregaban a los amos las cosechas, estos les retribuían su trabajo con vivienda y sustento.

Nace una edad media, y con ella la época feudal o de los terratenientes, el señor feudal es la persona o estado que acapara una extensión de tierra y toma dominio de ella. Se crea el trabajo liberal de la artesanía y se forman pequeños grupos en los cuales un



maestro transmite su enseñanza a los ayudantes u oficiales; estos grupos toman su auge y logran un reconocimiento ante la sociedad.

Inicia la edad moderna, la cual surge con el descubrimiento de América, se crea una nueva clase social llamada burguesía. Esta nueva clase tiene como fin apoderarse del dinero creando una inflación en los productos.

Ya no hay más talleres en los cuales el maestro instruye a su ayudante, ahora es la fábrica que empieza a producir para generar ganancias, ya no es el trueque o intercambio de productos, ni la contribución al patrono, ahora es el precio de producción y el precio de mercado lo cual lleva implícito la ganancia para el productor, ya no basta la mano de obra, ahora se hace necesario la creación de máquinas industriales que produzcan a grandes escalas para cubrir la demanda del producto.

La Época Contemporánea, inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVII trayendo consigo la concesión política entre otras, hasta finales de este siglo XVII la economía europea se había basado en la agricultura y el comercio. El proceso de cambio y evolución continúa, en el siglo XVIII la revolución industrial, que anteriormente eran los productos artesanales (tejidos), dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues las personas debían trasladarse a los talleres de sus empleadores para desempeñar su oficio, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labores. La revolución industrial determinó la aparición de dos nuevas clases sociales: la burguesía industrial (los dueños de las fábricas) y el proletariado, llamado así porque únicamente eran dueños de su prole, ósea sus hijos.



La producción industrial se modificó a finales de siglo XVIII y mediados del siglo XIX, comenzando en Inglaterra, lo que permitió transformar la inventiva aplicable a la producción así como a la transportación, surgieron los telares mecánicos que producían a grande escala y los ferrocarriles y máquinas de vapor que trasladaban los productos.

En los lugares que se aplicaban los cambios industriales, generalmente en las tierras de las personas más pudientes, se tendió a aumentar la producción y en consecuencia a bajar los precios, los campos fueron cercados y de esta forma los campesinos despojados, lo que les obligó a trasladarse a centros urbanos en busca de trabajo. Pero la cantidad de puestos de trabajo cada vez era menor que la masa obrera sin empleo, ante tanta oferta de mano de obra los patronos rebajaban los sueldos y despedían a los obreros ya empleados para contratar mano de obra más barata.

Los patronos sacaban provecho de la situación extendiendo las jornadas laborales hasta 15 o 17 horas diarias en las que no se reunían las mínimas condiciones de seguridad e higiene y además pagando salarios bajos, lo que llevó a los trabajadores a agruparse con la intención de reclamar sus derechos, pero al crecer los reclamos, se prohibieron las asociaciones obreras en 1799. Se dice que un joven aprendiz de nombre Ned Ludd, enojado con su maestro resolvió el conflicto dándole un martillazo al telar lo que provoco en año de 1812 y 1817 el movimiento luddista.

En el año de 1824 se legalizan las asociaciones obreras y los trabajadores comienzan nuevas búsquedas para mejorar su situación, la creación de cooperativas obreras de producción y luego la "Carta al Pueblo" de la asociación de Trabajadores den 1837, documento que exigía reconocer a los trabajadores como ciudadanos, aunque no

tuvieran riqueza y que debían participar en la toma de decisiones. Es a raíz de estas exigencias de la clase obrera donde nace una nueva rama del derecho llamado derecho obrero, hoy en día derecho laboral.

1.2. Definición

César Landelino Franco López, define el trabajo como: “la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”¹

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 lo enmarca como derecho de la persona y obligación social, además como un Derecho Humano Social, lo que encuadra en los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Código de Trabajo, en el Artículo 2, regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Artículo 3. “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por lo que tomando como base las definiciones anteriores enmarcaré el término derecho laboral, como: el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan la relación entre patronos, los cuales pueden ser persona individual o jurídica y

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág.02



trabajadores, quienes prestan sus servicios materiales o intelectuales, a cambio de una remuneración.

1.3. Características

El derecho laboral tiene como característica que es una actividad netamente humana; es voluntario ya que no se obliga a nadie a realizarlo salvo las circunstancias previstas en la ley, es la persona quien acepta los términos y condiciones bajo los cuales se les está contratando; infungible lo cual significa que la presencia de este es indispensable para realizarlo; subordinado ya que se depende de un patrono para que exista una relación laboral; por cuenta ajena ya que el servicio se realiza a persona diferente de sí misma; oneroso ya que como fin tiene la remuneración y creador ya que su objeto es producir.

1.4. Principios del derecho laboral

En el Código de Trabajo, Decreto 330, apartado de considerandos, podemos encontrar los principios que rigen el derecho laboral en Guatemala, siendo los siguientes:

- Principio tutelar:

Se le llama tutelar porque compensa la desigualdad en que se encuentran los trabajadores en comparación de los patronos, derivado de que estos últimos son quienes ofrecen una oportunidad laboral a cambio de una retribución propuesta por ellos mismos, de allí deriva la necesidad de regular en ley una protección hacia el género en desventaja económica, siendo este el trabajador.



- Principio de garantías mínimas:

Su objeto es establecer un mínimo de garantías para el trabajador, el patrono puede mejorar las condiciones pero no puede dar menos beneficios de los establecidos. Estos son parámetros inviolables, irrenunciables e inalienables para el trabajador.

- Necesario e imperativo:

Ello deviene de que existe un límite en la contratación, el Estado a través de las leyes vela porque no se violen los derechos de los trabajadores, observando y supervisando a los patronos para que cumplan con ello, caso contrario son susceptibles de sanción.

- Realista y objetivo:

Ya que su interés es aplicarse acorde a la posición en que se encuentran las partes, cabe decir en desventaja para el trabajador y ventaja para el patrono, por lo que proporciona equidad a las partes.

- Principio de derecho público:

Se dice que es una rama del derecho público porque prevalece el interés social sobre el interés particular, el cumplimiento de sus normas no son dependientes del interés particular sino que el Estado vela por su cumplimiento.



- **Hondamente democrático:**

Radica en que se enfoca en obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, siendo estos últimos la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, por el contrario favorece los intereses de los patronos.

1.5. Desarrollo del derecho laboral en Guatemala

En la Época Pre Colonial, en Guatemala no existía el trabajo asalariado, únicamente el esclavismo a través del cual se sometía a las personas a trabajo forzoso. Por lo que es hasta la Época Colonial, con la llegada de los españoles que se empieza a desarrollar una relación entre subordinado y patrono.

Se impuso las leyes indias que regían a los indígenas trabajadores del campo y obligaba a estos, a pagar un tributo a la corona española, obligándolos por las instituciones del repartimiento y la encomienda. El repartimiento no era más que un sistema semiforzado impuesto por los españoles en diversos lugares de América, desde fines del siglo XVI hasta principios del siglo XIX. Y la encomienda fue una institución socioeconómica mediante la cual, un grupo de individuos debía retribuir a otro en trabajo, especie o por otro medio, para disfrutar de un bien o prestación que hubiese recibido.

Se crearon grupos de personas llamados gremios los cuales eran regidos por las ordenanzas otorgadas por los cabildos y confirmadas por los virreyes de España, con el objeto de evitar que se organizaran y revelaran contra los españoles y la corona.



Luego se desencadenó la Época Liberal, también llamada Época Independiente, en la cual no se obtuvo ningún avance para los pobladores, las pocas leyes seguían aplicándose tal como se venía haciendo. Es hasta el año de 1871 con la Revolución Liberal que se emitió el primer Código Civil, lo que trajo consigo las primeras normas laborales después de la independencia de la colonia.

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), época que comprende los gobiernos de Carlos Herrera (1920-1921), General José María Orellana (1921-1926) y General Lázaro Chacón (1926-1930), se fortaleció el movimiento sindical guatemalteco con la constitución de números sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamiento ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”²

Durante el gobierno de Jorge ubico no hubo mejoras, al contrario se abolieron algunas de las normas que habían sido puestas en práctica. El periodo revolucionario se comprende del 30 de junio de 1944 a 27 de junio de 1954 con el derrocamiento de Jacobo Arbenz.

“Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años beneficio directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio

² López Lavarre, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág.38

de la legislación laboral); y por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación).”³

El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el Código de Trabajo, a través del Decreto 330 del Congreso de la República, este contenía parte sustantiva y procesal, siendo reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República el 16 de agosto de 1961 y por el Decreto 1448. El nuevo Código de Trabajo incorpora múltiples beneficios para los trabajadores.

Adicional a este código se han ido creando nuevas normas, dentro de las cuales se puede mencionar:

- Ley Reguladora de la prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- Reglamento para el goce del período de lactancia.
- Declaración del Día de la Madre.
- Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila.
- Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

³ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág.73

- Día Nacional de la Secretaria.
- Ley del Servicio Civil.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Ley de Sindicalización y Regulación a la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Así mismo, se han ratificado Tratados y Convenios internacional los cuales han pasado a formar parte de la legislación guatemalteca.

1.6. El rol de la mujer dentro del derecho laboral

“Desde inicios del siglo XIX, la naciente industria utilizaba sin distinción a las mujeres como mano de obra barata. Llegaban a trabajar hasta diecisiete horas diarias, y se les remuneraba con frecuencia la mitad del salario de un varón. No obstante, como las mujeres participaban en forma activa en los procesos de producción y en consecuencia, tenían su propio ingreso dinerario, pronto alcanzaron cierta independencia económica que las llevo a luchar por la reivindicación de los mismos derechos sociales, jurídicos y políticos que el hombre y se inició la época de los movimientos feministas.”⁴

“Un logro importante en la lucha por la igualdad de los derechos laborales se dio en 1910 en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague, en la cual se proclamó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, a propuesta de la dirigente comunista alemana Clara Zetkin, como una jornada de lucha por los derechos

⁴ Anker Rodriguez, Roberto. **Las mujeres trabajadoras en los países socialistas**. Pág. 30

de las mujeres. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países.”⁵

“Como consecuencia de la decisión adoptada de Copenhague, el Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas, que exigieron para las mujeres el derecho de voto y el de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Menos de una semana después, el 25 de marzo, más de 140 jóvenes trabajadoras, la mayoría inmigrantes, murieron en el trágico incendio de la fábrica Triangle en la ciudad de New York. Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos, y en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre.”⁶

Lo que anteriormente se conocía como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, actualmente es el Día Internacional de la Mujer y se celebra el 8 de marzo, conmemorando los esfuerzos realizados por nuestras antecesoras en la lucha de la igualdad laboral.

⁵ *Ibíd.* Pag.34

⁶ Sullerot Hammel, Evelyne. **Historia y sociología del trabajo femenino.** Pág.98



1.7. Desigualdad de oportunidades en materia laboral

“En la actualidad existe un terreno fecundo, para el avance hacia la equidad en las relaciones laborales, entre hombres y mujeres, porque existe una creciente conciencia de la exclusión por razones de género en algunas dimensiones del mundo del trabajo. La discriminación de género no es un problema que afecta el ámbito privado, pues únicamente se manifiesta como un símbolo de la desigualdad existente en la sociedad.”⁷

Guatemala refleja desigualdad y discriminación al contratar, ya que frecuentemente se observa en los anuncios de los diarios nacionales, ofertas de empleo haciendo énfasis en las características de las personas interesadas en aplicar, que vienen desde el sexo femenino o masculino, hasta la religión; lo que representa dificultad para encontrar una oportunidad laboral, tanto por la demanda de desempleo que existe como por la competencia profesional de las personas, ya que algunos poseen estudios universitarios y otros apenas alcanzan una escolaridad primaria o básica.

La desigualdad podría derivarse de que posiblemente los patronos ven como inferior a la mujer en comparación del hombre en lo que refiere a trabajos de esfuerzo físico, productividad y trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, así como representar nocivas las obligaciones del empleador hacia la mujer trabajadora al encontrarse en estado de gestación, tales como trabajos que se ajusten a su condición, inamovilidad, permisos para asistir a controles de citas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad

⁷ Borderías Mondejar, Cristina. **Trabajo e identidad femenina en la época contemporánea**. Pág. 24



Social y periodos pre y pos natal, así como periodo de lactancia durante 10 meses posteriores al parto.

1.7.1. Definición de género

Manuel Ossorio lo define como: "Clase. Especie, aun cuando en ocasiones se opone a ésta, que entonces constituye subdivisión del género. Con la calificación de masculino y femenino, se hace referencia a hombres y mujeres."⁸

Sin embargo al hablar de género, se refiere a un grupo determinado de personas que se diferencia del resto por una cualidad la cual puede ser física, mental, una actitud tomada, cualidades atribuidas que los hace sobresalir de la totalidad de su especie por este determinado factor o condición.

1.7.2. Definición de sexo

Manuel Ossorio dice: "Es la definición zoológica y vegetal de la Academia, la condición orgánica que distingue el macho de la hembra, en los animales y en las plantas. Como no hay otra acepción, el hombre es tratado de macho y la mujer de hembra."⁹

Por lo tanto, la palabra femenino o masculino se refiere al sexo de la persona, basándose en los genitales que cada uno de ellos posee al momento de nacer.

⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.436

⁹ *Ibíd.* Pág.893



1.7.3. Definición de desigualdad

Se define como condición o circunstancia en la cual no se tiene una misma naturaleza, valor, cantidad, o forma que otro, o de diferenciarse de él en uno o más aspectos, ya sea refiriéndonos a personas, animales o cosas.

Enfocado en las personas, desigualdad se refiere a la falta de mismas condiciones entre una persona u otra.

1.7.4. Definición de equidad

La equidad está basada en justicia, en ayudar a quien se encuentra en desventaja.

Manuel Ossorio la define como: "Justicia distributiva; es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación." ¹⁰

¹⁰ Ibid. Pág.374





CAPÍTULO II

2. Organizaciones internacionales y nacionales que protegen las condiciones laborales de la mujer

Las mujeres cuentan con múltiples instituciones a las cuales pueden acudir por asesoría e inducción de sus derechos, así mismo, se cuenta con instituciones obligadas a darle cumplimiento a las demandas planteadas por violación de los mismos.

Dentro de estas instituciones se encuentran las siguientes:

2.1. Organización Internacional del Trabajo

“La organización internacional del trabajo (OIT) se constituyó en 1919, en virtud del Tratado de Versalles, en calidad de institución autónoma vinculada con la Sociedad de Naciones. En 1956, se aprobó un acuerdo en que se estableció la relación entre la OIT y las Naciones Unidas y, en consecuencia, se convirtió en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas. La OIT promueve la justicia social para los trabajadores de todo el mundo y formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Mandato:

La OIT tiene como mandato promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.



Le OIT trabaja en conjunto con gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores. También colabora con otras organizaciones e instituciones afines a los campos de acción de la Organización.

En la búsqueda de un trabajo decente para todos, la OIT se concentra en el cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes.
- Realzar el alcance y eficacia de la protección social para todos.
- Consolidar el tripartismo y diálogo social.”¹¹

Guatemala ha ratificado varios convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo, dentro de los más importantes se encuentran los siguientes:

- C087 Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948. Decreto Legislativo número 843, de fecha 7 de noviembre 1951.
- C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949. Decreto legislativo número 843, de fecha 7 de noviembre 1951.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. Decreto número 1454 del Congreso de la República, de fecha 8 de junio 1961.

¹¹ www.onu.org.gt consultada 20-11-2014



- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Decreto número 1321 del Congreso de la República, de fecha 7 de octubre 1959.
- C111 Convenio sobre la discriminación (ocupación y empleo). 1958. Decreto número 1382 del Congreso de la República, de fecha 31 de agosto 1960.
- C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964. Decreto número 41-88 del Congreso de la República, de fecha 4 de agosto de 1988.
- C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Decreto número 9-96 del Congreso de la República, de fecha 5 de marzo de 1996.
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. 1999. Decreto número 21-2001 del Congreso de la República, de fecha 23 de julio de 2001.

2.2. Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-

A través del Acuerdo Gubernativo 200-2000 fue creada la Secretaría Presidencial de la Mujer, la cual está bajo la dirección inmediata del Presidente de la República de Guatemala, “es la instancia del Organismo Ejecutivo, asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las féminas guatemaltecas y el fomento de la cultura democrática. Asesora y apoya al presidente de la república en los programas y proyectos para la promoción y adopción de las políticas públicas



inherentes al desarrollo integral de estas, propiciando los efectos y condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad socio cultural del país."¹²

Para su funcionamiento se organiza de la manera siguiente:

- Despacho de la Secretaría de la Presidencia de la Mujer,
- Despacho de la subsecretaría de la Presidencia del Mujer,
- Consejo Consultivo,
- Asesoría jurídica y
- Asesoría técnica.

Tiene como visión para el año 2016 ser reconocida por la sociedad como la institución que vela por la aplicación de la equidad de género en las acciones de los órganos del Estado para la dignificación de la mujer.

El Reglamento Orgánico interno de la Secretaría Presidencial de la mujer fue creado a través del Acuerdo Gubernativo 130-2001 y reformado con el Acuerdo Gubernativo 353-2014 de fecha 13 de octubre de 2014.

2.3. Oficina Nacional de la Mujer –ONAM-

En Guatemala la Oficina Nacional de la Mujer es un Institución gubernamental, que

¹² Antonio Hernández, Nerida Ixiomara. **La función de la Inspección General de Trabajo en la aplicación de sanciones y de su ejecución con forme la legislación laboral.** Pág. 20



depende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue fundada por acuerdo gubernativo de fecha 10 de junio de 1981. Se encuentra integrada por un representante o delegado de cada uno de las siguientes instituciones: Ministerios del Organismo Ejecutivo, Corte Suprema de Justicia, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República, Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, Gobernación Departamental de Guatemala, Municipalidad de Guatemala, Instituto Indigenista Nacional, Alianza Cívica de Asociaciones Femeninas, Asociación Pro bienestar de la Familia, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras, Instituto Nacional de Cooperativas, Consejo de Bienestar Social, Asociación de Mujeres Periodistas y Escritoras de Guatemala. Tiene como objetivo concientizar a la mujer guatemalteca sobre la importancia y necesidad de su participación en el desarrollo cívico y cultural del país.

2.4. Defensoría de la Mujer Indígena

Fue creada mediante Acuerdo Gubernativo 525-99 en el año de 1999, es una institución de carácter público, su objetivo es erradicar toda forma de discriminación contra la mujer indígena, defender y promover el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena. Provee atención integral de casos, formación, divulgación e investigación de los derechos indígenas.

Brinda asesoría y capacitación, desarrolla programas de integración de la mujer indígena y proporciona atención jurídica y psicológica a víctimas de violencia, malos



tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones de sus derechos.

2.5. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG-

La oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado es una entidad de carácter voluntario, no pertenece al Estado sin embargo brinda asesoría e información a las personas que acuden a ella, tiene como objetivo generar y fortalecer procesos de empoderamiento, promoción y defensa de los Derechos Humanos, para contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa. Cuenta con los principios institucionales de la solidaridad, reconciliación, integralidad y cultura de paz. Sus valores son la vida, paz, fe, igualdad, verdad, amor y libertad.

Su fin es apoyar a la sociedad en general a través de la iglesia, brindando apoyo a los ciudadanos y para ello brinda capacitaciones y material de apoyo el cual se puede observar la inculcación de valores a la sociedad.

2.6. Coordinadora Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres –CONAPREVI-

La Coordinadora Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, fue creada por el Acuerdo Gubernativo 831-2000, Reglamento de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Artículo 9. Creación. (Reformado por Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo 417-2003 y Artículo 1 del Acuerdo



Gubernativo 421-2003) En observancia a lo prescrito en el artículo 13 del Decreto 97-96 del Congreso de la República, se crea la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer, que funcionará en coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer. La Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y En Contra de la Mujer, que podrá abreviarse –CONAPREVI-, funcionará con carácter coordinador, asesor e impulsor de las políticas públicas relativas a reducir la violencia intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres, teniendo su mandato en lo preceptuado por la convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Está integrada por los siguientes órganos:

A. Sector Público:

- El Presidente la República representado por la Secretaría Presidencial de la Mujer,
- El Fiscal General de la República o su representante,
- El Presidente del Organismo Judicial o su representante,
- El Presidente de la Junta Directiva del Instituto nacional de Estadística o su representante, y
- Un Representante del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI-.

B. Sector Privado: Con 3 representantes de la Red de la No Violencia Contra la Mujer.



2.7. Oficinas de la mujer a nivel municipal

A raíz de la firma de los Acuerdos de Paz, se ha venido creando instituciones con enfoque en la protección y resarcimiento de la sociedad. Prueba de ello es la trilogía de leyes para la participación social como comúnmente se le conoce a La Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Código Municipal y la Ley de Descentralización. En este contexto se crean las Oficinas Nacionales de la Mujer.

El Código Municipal en su Artículo 96 ter regula: "Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

- a. Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer.
- b. Proponer al Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones.
- c. Elaborar el Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer específico del municipio.
- d. Informar al Concejo Municipal y sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres del municipio.
- e. Ser la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.



- f. Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos; así como apoyar el proceso de organización y formalización de los grupos de mujeres, acompañándolas en la obtención de su personalidad jurídica.
- g. Organizar cursos de capacitación y formación para las mujeres del municipio para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas.
- h. Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la oficina realiza en el Municipio.
- i. Promover la organización social y participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural .
- j. Coordinar las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio.
- k. Mantener y actualizar permanentemente un centro de documentación que contenga material informativo, de capacitación y de investigación así como leyes generales y específicas, en especial las que se refieran a los Derechos Humanos de las Mujeres, participación ciudadana y auditoria social.
- l. Proponer la creación de guarderías municipales para la atención de los niños que habitan el municipio.”





CAPÍTULO III

3. Legislación vigente en Guatemala que protege a la mujer en el ámbito laboral

El Congreso de la República es el órgano encargado de la creación, modificación o extinción de las leyes en Guatemala, adicional a las leyes creadas por ellos, los convenios o tratados ratificados por Guatemala pasan a formar parte integra de la legislación así como los reglamentos.

Por lo que es necesario enmarcar algunas de las leyes que protegen a la mujer guatemalteca, tanto como persona como en sus derechos civiles, económicos, sociales y culturales.

Por lo que procederé a mencionar algunas de las leyes fundamentales, así como los artículos de mayor relevancia objeto de la presente investigación, siendo las siguientes:

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, enmarca los derechos sociales, económicos y políticos entre otros, que goza toda persona dentro del territorio de la República de Guatemala. Por lo que para delimitarlos y crear un concepto básico enfocado en la mujer y sus derechos, citare algunos de ellos, siendo los siguientes:

- Derechos Individuales:

“Artículo 2. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”



“Artículo 4. Libertad e igualdad. 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 responsabilidad. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

“Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluye otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

- Derechos Sociales:

“Artículo 47. Protección a la familia. El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y esparcimiento de sus hijos.”

“Artículo 52. Maternidad. La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.”



“Artículo 57. Derecho a la cultura. Toda persona tiene derecho a participar libremente en la vida cultural y artística de la comunidad, así como a beneficiarse del progreso científico y tecnológico de la Nación.”

“Artículo 71. Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.”

“Artículo 93. Derecho a la salud. El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.”

“Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

3.2. Decreto 330 Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo es una institución legal con fin primordial de proteger al trabajador sin discriminación alguna, da equidad en la relación a las partes, lo cual se puede respaldarse al enumerar sus principios siendo estos: un derecho tutelar, contiene un mínimo de garantías para el trabajador, es necesario e imperativo, realista y objetivo, una rama del derecho público y hondamente democrático.



Su cuerpo normativo es de suma importancia para la presente investigación, por lo que citaré algunos de sus artículos enfocándome específicamente en el rol de la mujer en materia laboral y su derecho a la igualdad y equidad.

- Disposiciones Generales:

“Artículo 14. Bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores pueden tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.”

- Trabajo sujeto a regimientos especiales:

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

“Artículo 151 Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.



b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”

Estos son solo algunos de los tantos artículos que se encuentran en el Código que protegen a la mujer, aparte de contar con los derechos contenidos en el apartado de trabajo sujeto a regímenes especiales, a parte de los procesos que de que se puede hacer uso para hacer efectivos sus derechos y denunciar la violación a los mismos.



Aun teniendo una legislación bastante amplia se hace necesario realizar algunas reformas al Código de Trabajo para ajustarlo a la realidad nacional, así como incorporar medidas sancionatorias y disciplinarias específicas contra quienes incumplan a sus estipulaciones.

3.3. Decreto 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Fue promulgada en el año de 1999 a través del Decreto 7-99 del Congreso de la República, con el objeto de proteger al sexo femenino derivado de la ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, dentro de los artículos de importancia para la presente investigación mencionaré los siguientes:

“Artículo 2. Objetivos. La presente Ley tiene como objetivos:

- a. Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.
- b. Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.”

Establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la política nacional de promoción y desarrollo integral de la mujer y el plan de equidad de oportunidades, garantiza el desarrollo integral de las mujeres, considerando la pluriculturalidad del país. A través de sus organismos competentes deberá:

- a. Tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres, en condiciones de equidad de derechos.
- b. Diseñar e implementar, el marco de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales respectivos, políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las brechas de equidad genérica, que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres guatemaltecas a nivel micro y macro



social, garantizando la participación de los diversos sectores y grupos de mujeres en estos procesos.

Las políticas, programas y mecanismos desarrollados en cumplimiento de la presente ley deberán ser evaluados y actualizados periódicamente a efecto de adecuarlos a los avances técnicos y metodológicos que promueven el desarrollo integral de las mujeres.”

“Artículo 6. Contenidos y mecanismo mínimos. El Estado, a través de sus órganos y entidades competentes, definirá políticas que desarrollen contenidos y mecanismos mínimos, para prevenir y erradicar la discriminación y la violencia contra a las mujeres, promoviendo su dignificación y desarrollo integral.”

“Artículo 7. Protección del Estado a la familia. La Nación guatemalteca está integrada por diferentes pueblos con diversas formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social e idioma, que tienen su fundamento en la familia, por lo que, el Estado protege y respeta a la familia, la identidad, la vitalidad, el desarrollo e historia de dichos pueblos y culturas que habitan en el territorio nacional.”

“Artículo 8. Mecanismos en la esfera privada. Con el propósito de proveer un ambiente estable que propicie la erradicación de la discriminación y la violencia contra la mujer, el Estado promoverá la revalorización del matrimonio y maternidad.

Se establecen los siguientes mecanismos mínimos de protección:

- a. Para impedir la discriminación contra la mujer sobre la base del matrimonio y/o maternidad, revalorizando ésta.
- b. Garantizar el ejercicio real de la equidad de derechos de la mujer, respecto a:



1. La libre elección de cónyuge, a contraer matrimonio y a su disolución, a ser progenitora, a la educación sexual y reproductividad y a elegir de común acuerdo con su cónyuge, el número de hijos y su esparcimiento.
 2. Libre elección de la tutela, custodia, adopción, a elegir apellido, profesión y ocupación.
 3. En materia de propiedad, adquisición, gestión, administración, goce y disposición de los bienes tanto a título gratuito como oneroso.
- c. Todas aquellas medidas a nivel de educación familiar, que incluyan la comprensión adecuada de la maternidad como función social, reconociendo de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la redistribución y ejecución de las tareas relativas a las labores domésticas, crianza y cuidado de los hijos.”

“Artículo 10. Enseñanza Técnica. Las entidades de capacitación técnica deberán garantizar a las mujeres, igualdad de acceso a la formación profesional, capacitación, adiestramiento y readiestramiento, haciendo especial énfasis en proveer el acceso de las mujeres a la capacitación no tradicional.”

“Artículo 12. Mecanismos mínimos en la esfera de trabajo. El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

- a. Elección libre de empleo.



- b. Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.
- c. Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentran en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez y otra incapacidad para trabajar.
- d. Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- e. Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.
- f. Inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- g. No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- h. Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.”



3.4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Fue adoptada y abierta a la firma de ratificación por la Asamblea General a través de resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979. Puesta en vigor el 03 de septiembre del año 1981 de conformidad con el Artículo 27 (I) de la Serie de Tratados de Naciones Unidas número 20378. Aprobada por Guatemala mediante Decreto Ley número 49-82 de fecha 29 de junio de 1982.

Tomando como base que la Carta de las Naciones Unidas vela por los derechos humanos fundamentales, la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; y que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación ya que no debe existir distinción de sexo; y que los Pactos Internacionales de Derechos Humanos contienen la obligación de garantizar a hombre y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; con el objeto de brindar participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, para lograr el desarrollo pleno y completo de un país, y que la mujer brinde un aporte al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad y que el papel de la mujer en la procreación no sea causa de discriminación, se estableció la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la mujer, dentro de la cual plasman los siguientes artículos:

“Artículo 1. A efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por



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

“Artículo 2. Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;



- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que todas las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”

“Artículo 3. Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad y condiciones con el hombre.”

“Artículo 11.

- 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;



- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y al adiestramiento periódico;
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f) El Derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;



- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Siendo estos los de mayor trascendencia para el presente estudio.

3.5. Decreto 31-2005 Tratado de Libre Comercio, entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América CAFTA-DR

En enero de 2003 dieron inicio las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos de América. El 13 de julio de 2004, los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y la República Dominicana se reunieron en Washington bajo los auspicios del Banco



Interamericano de Desarrollo (BID) y con el apoyo de la Organización Internacional de Trabajo, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Latinoamérica y el Caribe, la Organización de Estados Americanos y el Gobierno de Estados Unidos, con el objeto de emitir una informe con recomendaciones a implementar en cada país para dar cumplimiento a las exigencias del tratado que estaba por celebrarse.

Los países de Centroamérica y República Dominicana invitaron a la Organización Internacional de Trabajo OIT, a elaborar un estudio de las leyes laborales de cada país y confrontarlas con las obligaciones plasmadas en la Declaración de la OIT relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo celebrada el 18 de junio de 1998, así como en los convenios ratificados por estos países los cuales se incorporan a la legislación nacional.

Dicho estudio reflejó como resultado que los códigos de trabajo incorporan los derechos y principios fundamentales comprendidos en los convenios fundamentales de la OIT dentro de los cuales podemos mencionar: a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, c) la abolición efectiva de trabajo infantil y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; sin embargo, aun tomando en cuenta que los códigos se apegan a las exigencias del nuevo tratado, se hicieron algunas recomendación de prioridades a implementar dentro de las cuales encontramos aumentar los recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación en el Ministerio de Trabajo, institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas



focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo las pruebas de embarazo, llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas, implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores, entre otras.

Finalmente el 5 de agosto de 2004 en la Ciudad de Washington D.C. Estados Unidos de América, los países de Costa Rica, Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Estados Unidos de América suscribieron el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos de América. Con el Decreto 31-2005 del Congreso de la República, Guatemala ratifica dicho tratado el 10 de marzo de 2005, el cual entra en vigor el 01 de enero de 2006.

El capítulo 16 laboral, regula en el "Artículo 16.1 Declaración de compromisos compartidos, numeral 2. Las partes afirman pleno respeto por sus Constituciones. Reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adornar o modificar su legislación laboral, cada parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 16.8 y procurará mejorar dichas normas en tal sentido."



“Artículo 16.5 Mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades, prioridades de cooperación y desarrollo de capacidades, numeral 3. El mecanismo podrá iniciar de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que podrán incluir, pero no limitándose a: (i) género: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.”

Derivado de lo establecido en el Decreto 31-2005 del Tratado de Libre de Comercio CAFTA-DR, es una legislación vigente en Guatemala; y el capítulo laboral, Artículo 16.5 literal i, trasciende en importancia a efecto de análisis y respaldo a los derechos laborales de la mujer guatemalteca.

3.6. C111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958 ratificado por Guatemala

El presente instrumento ya fue mencionado en el Capítulo II, numeral 2.1 Organización Internacional del Trabajo, como uno de los convenios ratificados por Guatemala que representan mayor importancia en materia laboral, sin embargo considero necesario ahondar en la descripción del mismo.

El Convenio C111 fue creado el 04 de junio de 1958, por la Organización Internacional del Trabajo, y ratificado por Guatemala a través del Decreto número 1382 del Congreso de la República, de fecha 31 de agosto 1960.



Dentro de los artículos que más trascienden para la presente investigación, citaré los siguientes:

“Artículo 1:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

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



“Artículo 5.

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.”

“Artículo 6 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

Por lo que tomando como base el presente convenio y la ratificación que Guatemala hizo, queda terminante prohibido toda forma de discriminación en cuando a empleo y ocupación refiere, por lo que no debería existir tal violación a los derechos de las féminas y si llegaran a concurrir deberán ser sancionadas por la autoridad competente en la materia.



CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo

Todo ser humano es parte de una sociedad, necesita incorporarse con otros seres, convivir, alimentarse, educarse, procrear entre otros, indistintamente de sexo, etnia, religión, raza... hombre o mujer todos tienen las mismas necesidades, las mismas capacidades y aptitudes. Entonces porque aislar a un grupo determinado, porque escoger a una persona sobre otra en algún momento de la vida cuando lo que se requiere lo puede realizar indistintamente cualquiera de los dos.

Guatemala, es una sociedad donde predominan las costumbres, donde el sexo define el futuro de cada uno de sus habitantes. ¿Pero de donde viene esta costumbre? ¿Por qué si somos un país en vía de desarrollo, nos rehusamos a cambiar para mejorar en algunos aspectos?

La enseñanza viene de la familia, de la escuela y en algunos casos de los amigos, la falta de educación nos vuelve ignorantes, no solo del conocimiento de las ciencias también lo hace el acontecer diario.

Las mujeres han luchado por su independencia, por demostrar que son tan valiosas y capaces como el hombre y han alcanzado grandes y notables logros. Puede observarse una cantidad considerable de mujeres profesionales, independientes y capaces.

Lamentablemente no se es igual en toda la República, en el área rural aun no se ve cambio, las mujeres siguen siendo relegadas de oportunidades de superación.



Apuntado al ámbito laboral, frecuentemente se observa en los anuncios publicados en los diarios de mayor circulación, sección de clasificados, ofertas laborales, que se requiere personas para laborar en diferentes actividades, pero parte de los requisitos a llenar son ser de determinado sexo, en su mayoría masculino, tener preferencia por determinada religión, poseer cierto estado civil, entre otros, cuando realmente ninguno de todos ellos influye en la actividad a desarrollar.

Adicional a la demanda de empleo, se observa una lucha constante por razón de sexo y de género. Para ser más específica y partiendo de lo general a lo particular, me refiero a un determinado número de personas del sexo femenino.

La mujer, como tal, una persona suficientemente capaz de aprender y ejercer actividades, mentales y físicas, de liderar una empresa, de trazarse metas y alcanzarlas por sí misma. Mujer a la que si un patrono le permite laborar para su empresa, podrá demostrarle su productividad.

Para poder demostrar que es capaz, previamente debe dársele una oportunidad de empleo; oportunidad que se le niega a un determinado grupo de mujeres al exigirles como requisito previo a la contratación laboral la realización de pruebas de embarazo como lo indica el Libro Blanco del Trato de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos de América y República Dominicana, con la finalidad de determinar si se encuentran en estado de gestión; de ser negativo el resultado, estas son contratadas, pero de reflejar resultado positivo se les niega la contratación laboral.

¿Qué factor influye a los patronos para realizar tal actividad? no queda duda que el interés económico. La mujer en estado de gestión podría representar una productividad



menor para la empresa a criterio del empleador, comparada con la productividad de una mujer que no lo está y más aun con la de un hombre que solo por el hecho de serlo, físicamente posee mayor fuerza.

La mujer en estado de gestación requiere de licencias laborales con goce de salario para asistir a citas de control con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- o bien con su médico particular, licencia con goce de salario por periodo pre natal y post natal, periodo de lactancia para el menor durante diez meses posteriores al parto y licencias con goce de salario durante los primeros meses de vida del bebé para llevarlo a control de vacunación entre otros.

La mujer necesita de un ingreso ya que es de gran ayuda su aporte como colaboración en el sustento del hogar. Y si la mujer no cuenta con el apoyo de una pareja, es la obligada a cubrir el total de los gastos para su alimentación, vivienda, vestuario, entre otros, tanto para ella como para el menor que está por venir y para el resto de dependiente si los tuviera.

Guatemala cuenta con leyes que han sido creadas y modificadas para que sean objetivas en su aplicación laboral, normas que protegen al trabajador que ya se encuentra en relación de dependencia, pero sería conveniente crear normar que también estimulen la productividad, lo que conllevaría a un efecto de mayor oportunidad laboral.

Se han ratificado convenios y tratados internacionales, los cuales se convirtieron en normas vigentes para los habitantes de la República de Guatemala y que son objeto de demanda por la falta de aplicación y por consecuente deberían serlo de sanción.



A través del Acuerdo Gubernativo 31-2005 Guatemala ratificó el Tratado de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos de América y República Dominicana, el cual posee en su capítulo 16 el apartado específico en material laboral que deben cumplir los Estados parte. Dentro de las obligaciones se encuentra la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la discriminación por razón de género.

Motivo por el cual y tomando como base el anterior precepto es necesario reformar el Código de Trabajo vigente en Guatemala, tal como lo indica el respectivo convenio y analizando los Títulos de que se compone el Código de Trabajo, el que se ajusta a la modificación necesaria para cumplir con lo convenido en el tratado y sancionar a quienes quebranten lo preceptuado, sería el título cuarto que regula el trabajo sujeto a regímenes especiales, capítulo segundo, trabajo de mujeres y menores de edad.

Específicamente el Artículo 151 regula las prohibiciones a los patronos, por lo que sería el conveniente a la reforma que se propone con el objeto de adicionar la prohibición a los patronos de realizar pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación laboral.

Dicha modificación conlleva a darle cumplimiento a los tratados y convenios ratificados, ajustando una ley ya existente para una aplicación objetiva y realista de la relación laboral que actualmente se posee Guatemala.



4.1. Proceso de reforma a una ley existente

Las leyes ya existentes solo pueden ser modificadas o reformadas por otra Ley de la misma jerarquía. También se encuentra la creación de leyes específicas en la materia, por lo que las leyes ordinarias tácitamente son suprimidas y es aplicable la nueva normativa.

Antes de crear o modificar una Ley se debe tomar en cuenta que esta no contravenga o entre en conflicto con las normas de mayor jerarquía, principalmente las de carácter constitucional tales como la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, Ley Electoral y de Partidos Políticos, entre otras; adicional a esto se debe tener presente que no exista otra normativa que regule específicamente lo que se desea modificar a una ley, ya sea en Ley nacional o en Tratados o Convenios ratificados por Guatemala, ya que estos están incorporados a la legislación.

Para hacer tal reforma a una ley, es necesario elaborar un proyecto de ley, exponiendo claramente las justificaciones, exposición de motivos, considerandos, con el objeto de que el parlamento se convenza de la necesidad de aplicar el cambio a la normativa ya existente.

Se inicia con un proyecto de iniciativa de ley la cual se presenta ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República, con una redacción de Decreto, es decir separando la parte considerativa de la parte dispositiva, se debe incluir la exposición de motivos, los estudios realizados en forma técnica y cualquier otra documentación que le



de validez y justificación el cambio que se desea realizar por lo que se está presentando la iniciativa.

Se presenta en dos formas, una en forma escrita, la cual debe contener numeración en cada una de sus hojas, así como la rúbrica de todos los solicitantes de la iniciativa; y la segunda debe ser presentada en medio magnético o digital con el objeto de que cada representante del parlamento pueda tener acceso a ellos.

Al ser recepcionado por la Dirección, se le consigna un correlativo o significado para identificar la solicitud, así como el día y hora de su presentación. Posteriormente es introducido en el sistema electrónico para su posterior presentación al pleno.

La presentación al pleno se realiza a través de la lectura a la exposición de motivos y se remite a la comisión designada para conocerla.

La comisión deberá estudiar y resolver sobre tal solicitud, haciéndolo a través de un informe o dictamen, para lo cual pueden acudir a cualquier medio y solicitar la información necesaria para verificar la necesidad y veracidad de la información proporcionada.

Si el dictamen es favorable a la iniciativa, este será incluido como un proyecto de decreto de mérito previo al primer debate por el honorable pleno.

Si no es favorable, se emitirá tal dictamen y se hará del conocimiento de los solicitantes. Si la comisión considera que no es lo suficientemente justificado no se pronunciara sobre este y será archivado.



El dictamen al ser favorable debe ser respaldado por el voto favorable de la mayoría de sus integrantes y para ello tienen como máximo un plazo de cuarenta y cinco días, adicional al dictamen la comisión debe anexar el proyecto de decreto o documento que estime necesario.

Cuando el pleno considere necesario que la iniciativa sea conocida por dos o más comisiones estas deberán analizarlo y estudiarlo conjuntamente y emitir un solo dictamen.

Si algún diputado no se encuentra de acuerdo con la resolución a tal iniciativa, deberá de igual forma plasmar su rúbrica e indicar su desacuerdo para que se le brinde la oportunidad de manifestarse y exponer sus motivos ante el pleno.

Existe la dispensa de ley, esto significa que si el pleno lo dispone de esta forma podrá exonerarse del estudio de la comisión el proyecto de iniciativa, y este pasará a discusión inmediatamente.

La dispensa puede solicitarse por a través de moción privilegiada por cualquier diputado justificándola de urgencia nacional debiendo pasar a discusión inmediatamente. Si se obtiene el voto favorable de dos de las terceras partes de los diputados que integran el Congreso, el proyecto se discutirá en un solo debate y no en tres como es el proceso establecido.

Los tres debates se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el "Artículo 176. Presentación y discusión. Presentado para su trámite un proyecto de ley, se observará el procedimiento que prescribe la Ley Orgánica



y de Régimen interior del Organismo Legislativo. Se pondrá a discusión en tres sesiones celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficiente discutido en la tercera sesión. Se exceptúan aquellos casos que el Congreso declare de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que lo integren.”

Al concluir el trámite del dictamen de la comisión, con 48 horas de entrar a conocer el documento deberá ser entregado a cada diputado copia del mismo, para que previo al debate puedan conocer el asunto y materia que se discutirá.

Si el proyecto no cuenta con la dispensa judicial, se entrará a conocer en tres debates; en el primero se da lectura al dictamen y entra a discusión su legalidad, importancia, beneficios y necesidad, cabe mencionar que no realiza votación alguna. En el segundo debate, se omite la lectura del proyecto y dictamen y se entra a conocer directamente a discusión. Y por último en el tercer debate, se termina la discusión y se procede a la votación sobre la aprobación o rechazo de la medicación o reforma. Si el voto es negativo se procede al archivo, si es favorable, se pasa a discusión los artículos y redacción de la incorporación al cuerpo legal de la ley ya existente.

Si la aprobación hubiera sido resultado de la dispensa, al final de los artículos se hace la anotación que se aprobó con carácter de urgencia nacional.

Existe la posibilidad de que estando en discusión el proyecto, surja la duda de si entra en conflicto con las normas constitucionales siendo estas las de mayor jerarquía, por lo que si esto ocurriera previo a continuar con el trámite de mérito, debe ser solicitado por cinco o más diputados a Corte de Constitucionalidad que se pronuncie sobre el caso.



La Corte de Constitucionalidad cuenta con 60 días para responder al Congreso la consulta planteada. De no obtener respuesta en el tiempo establecido, el pleno podrá resolverá continuar o declinar el trámite. Si las normas a modificar son de carácter constitucional, entonces al finalizar el tercer debate será obligatoria la consulta a la Corte de Constitucionalidad de conformidad con lo establecido en el Artículo 175 de la Constitución Política de la República.

Posterior a los debates y voto favorable de la propuesta, se pasará a discutir y redactar artículo por artículo de la propuesta de reforma. La comisión dictaminadora podrá modificar a su parecer la redacción planteada de la iniciativa de ley y la modificación propuesta formará parte del dictamen de la comisión. Terminada la discusión se procederá al voto, primero de la enmienda y luego del artículo. La Ley Orgánica del Organismo Legislativo faculta a este para realizar enmiendas por supresión, sustitución y adición y se prohíbe las enmiendas gramaticales que no tiendan a cambiar el contenido de lo escrito.

Después de aprobados los artículos, se lee el preámbulo que está compuesto por la parte considerativa, el fundamento legal y nombre de ley. Discutido y aprobado en su totalidad, este pasará a constituir un Decreto, el cual contiene un número de correlativo asignado, precedido del año en que se emite.

Contra esta emisión cabe recurso de revisión, el cual debe ser interpuesto por quince o más diputados, si es aprobado el presidente del pleno, señala día y hora para conocer el fondo del recurso. Durante la revisión, la secretaria leerá el documento y se pondrá a discusión, si se da a lugar se procederá a su votación e incorporación de la ley.



Toda ley, después de ser aprobada por el pleno, pasará a la comisión de estilo, la cual tiene como fin redactar en forma correcta y apropiada el texto de la ley antes de ser enviada al Ejecutivo para su promulgación y sanción. Las modificaciones a realizar por esta comisión son netamente de forma, jamás de fondo.

Al final la comisión con su responsabilidad, se hará del conocimiento de los diputados la redacción final del decreto, estos tienen plazo de cinco días para presentar su inconformidad con algún texto, caso contrario será enviado al Ejecutivo.

Después de diez días de haber sido aprobado el proyecto de ley, este es enviado al Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación. El ejecutivo puede vetar el proyecto, o puede asumir una actitud positiva, con lo cual en un plazo de quince días hábiles, debe publicarlo en el día oficial de Centro América.

Si el Ejecutivo veta el decreto, y el Legislativo rechaza el veto, con la votación de dos de las terceras partes del parlamento, el ejecutivo está en la obligación de promulgarlo dentro de un plazo de ocho días.

Al realizar la publicación esta puede contener plazo en el cual entrará en vigencia, caso contrario será ocho días calendario, es decir contando días hábiles e inhábiles después de su publicación. El tiempo que transcurre entre la publicación y la entrada en vigencia de la ley es conocido como Vacatio Legis. Posterior a su publicación y ya vigente la nueva normativa, ningún ciudadano puede alegar ignorancia de la misma. Para elaborar el presente apartado se tomó como base el libro ¿Cómo presentar Proyectos de Ley? Escrito por Roberto Alejos Cambara.



4.1.1. Iniciativa de ley

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el “Artículo 174. Iniciativa de Ley. Para la formación de las leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso, El Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.”

Definiré la iniciativa de ley como la acción que toma cualquier órgano competente de promover la creación de una nueva norma o modificar una ya existente, haciéndolo a través de un proyecto de iniciativa llenando plenamente los requisitos establecidos con el fin de lograr su objetivo.

4.1.2. Presentación y discusión

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el “Artículo 176. Presentación y discusión. Presentado para su trámite un proyecto de ley, se observará el procedimiento que prescribe la Ley Orgánica y su Régimen Interior del Organismo Legislativo. Se pondrá a discusión en tres sesiones celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutido en la tercera sesión. Se exceptúan aquellos casos que el Congreso declare de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que lo integran.”

Diré entonces que la presentación y discusión es la fase por la cual después de plantado un proyecto ley, pasa al pleno del Congreso para su razonamiento y



justificación de la aprobación, quedando en estos darle el voto favorable para que continúe con su trámite o bien su voto negativo para que se archive la iniciativa.

4.1.3. Aprobación

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en “Artículo 177. Aprobación, sanción y promulgación. Aprobado un proyecto de ley, la Junta Directiva del Congreso de la República, en un plazo no mayor de diez días lo enviara al Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.”

Definiré la aprobación como la aceptación de los diputados del Organismo Legislación a la propuesta planteada para crear o modificar una ley, habiendo ya agotado la discusión en el pleno y su redacción en la comisión de estilo, así como resuelto cualquier recurso interpuesto y las habiendo obtenido el dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad cuando así se requiera por los diputados u obligatoriamente impuesto por ley.

4.1.4. Sanción

La sanción consiste en la aprobación por parte del Organismo Ejecutivo de la propuesta de ley remitida por el Organismo Legislativo. La aprobación es emitida por el Presidente de la República juntamente con uno o más de los Ministros de Estado.



4.1.5. Promulgación

Se le llama promulgar al anotar al final de un decreto o ley, que la misma es de observancia obligatoria para todo el territorio de la República de Guatemala.

4.1.6. Publicación

Es el acto por el cual se publica en el diario nacional la norma a incorporar. En Guatemala el diario oficial se denomina Diario de Centroamérica. En tal publicación se indica en plazo a partir del cual entrara en vigencia la nueva ley, de no mencionarse tácitamente se conoce que es de ocho días.

4.1.7. Vigencia

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el “Artículo 180. Vigencia. La ley empieza a regir en todo el territorio nacional ocho días de su publicación integra en el diario oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo a su ámbito territorial de aplicación.”

La vigencia de la ley es el plazo en el cual la normativa de vuelve de carácter obligatorio en todo el territorio nacional.



4.1.8. Veto

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el “Artículo 178. Veto. Dentro de los quince días de recibido el decreto y previo acuerdo tomado en Consejo de Ministros, el Presidente de la República podrá devolverlo, en ejercicio de su derecho de veto. Las leyes no podrán ser vetadas parcialmente.”

El veto no es más que el derecho que el Presidente de la República tiene de aprobar o rechazar la propuesta planteada.

4.2. Órgano idóneo para promover la iniciativa de reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 171, Otras atribuciones del Congreso, regula que compete a este órgano decretar, reformar y derogar las leyes.

Por lo que es el Congreso de la República del órgano idóneo para presentar la propuesta de reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo por ser una Ley de carácter ordinario, adicionando la prohibición a los patronos de realizar pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación laboral.



4.3. Propuesta de reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo

INICIATIVA DE LEY DE REFORMA AL

CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO NÚMERO 1,441

DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Exposición de motivos

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza la protección a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común. Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

También garantiza la libertad e igualdad, en la cual 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.

Los Tratados y Convenios en materia de derechos humanos, ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derecho interno.

En materia laboral, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, protege a la mujer en relación de dependencia de un patrono y las regulaciones en que debe prestar su servicio, no debe establecerse diferencia entre mujer casada y soltera.



Adicional, la maternidad cuenta con la protección del Estado, el que velará por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Por su parte, el Tratado de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos de América y República Dominicana –CAFTA-DR, obliga a Guatemala como Estado parte al compromiso de mejoras en el ámbito laboral contenidas en el Convenio suscrito, entre ellas podemos mencionar la eliminación a la discriminación y desigualdad por razón de género.

El C111 Convenio sobre la Discriminación de Empleo y Ocupación, compromete a Guatemala a eliminar todo tipo de discriminación a razón de raza, etnia, sexo, color, etc. Con el objeto de brindar igualdad de oportunidades laborales a los habitantes.

Para cumplir las exigencias garantizadas y pactadas se requiere de una correcta aplicación a las leyes ya existentes o en su defecto de no ajustarse estas a la realidad nacional, realizar la reforma a las ya existentes o la creación de nuevas normas.

Para que el bien común objeto de garantías constitucionales pueda realizarse, es necesario que los habitantes cuenten con igualdad de oportunidades lo que les llevara a vías de desarrollo, generando un mejor nivel de vida.

Siendo el Código de Trabajo, el cuerpo normativo que regula las condiciones en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, es conveniente la reforma a efecto de adicionar la prohibición a los patronos de la realización de pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación laboral ya que con ello solo se genera la desigualdad de género, violando los derechos a las mujeres que se encuentran en



estado de gestación y que desean iniciar una relación laboral con el objeto de percibir el sustento para sí mismas, para el menor que está por venir y para sus dependientes.

Estas son las razones fundamentales para proponer que se reforme el Artículo 151 del Código de Trabajo, como se describe a continuación:

“Artículo 1. Se adiciona literal f) al Artículo 151 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República y sus reformas, el cual queda así:

- f) Realizar prueba de embarazo o cualquier otro examen médico, como requisito previo a la contratación laboral con el objeto de identificar si la mujer se encuentra en estado de gestación antes de ser contratada o durante el periodo de prueba en una plaza laboral.”

Artículo 2. Define la entrada en vigencia de la reforma propuesta.



EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____ 2015

Considerando:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala protege a la persona y a la familia, garantizando a los habitantes la vida, la libertad e igualdad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Considerando:

Que el derecho internacional prevalece en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tiene preeminencia sobre el derecho interno.

Considerando:

Que en materia laboral, el trabajo es un derecho a la persona y una obligación social, por lo cual no debe existir desigualdad de oportunidades para los ciudadanos.

Considerando:

Que en el Tratado de Libre Comercio se estableció el compromiso de mejoras en materia laboral como lo son la eliminación a la discriminación y desigualdad por razón de género.



Considerando:

Que el Convenio C111 sobre la Discriminación de Empleo y Ocupación fue ratificado por Guatemala en el año de 1990 y que compromete a eliminar todo tipo de discriminación a razón de raza, etnia, sexo, color, entre otros.

POR TANTO:

En el ejercicio de las facultades que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO 1,441

DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS

Artículo 1. Se adiciona literal f) al Artículo 151 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República y sus reformas, el cual queda así:

- f) Realizar prueba de embarazo o cualquier otro examen médico, como requisito previo a la contratación laboral con el objeto de identificar si la mujer se encuentra en estado de gestación antes de ser contratada o durante el periodo de prueba en una plaza laboral.

Artículo 2. Vigencia. Las reformas contenidas en el presente decreto empiezan a regir treinta días después de su publicación en el diario oficial.”

Guatemala 30 de enero de 2015.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala no existe una ley que regule la prohibición a los patronos de realizar pruebas de embarazo, como requisito previo para la contratación laboral, lo cual les deja la libertad de fomentar desigualdad de género. Por lo que para evitar la desigualdad, en oportunidades laborales para la mujer que se encuentre en estado de gestación, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 151 del Código de Trabajo en protección a la mujer adicionando la prohibición a los patronos de realizar pruebas de embarazo como requisito previo para la contratación laboral.

Los problemas de la sociedad son el resultado de muchos factores, el analfabetismo, la falta de empleo, falta de vivienda, falta de seguridad entre otros. Si a esto le agregamos la falta de igualdad de oportunidades en materia laboral, es ilógico esperar que Guatemala salga del subdesarrollo en que se encuentra.

Es por ello que apremia la necesidad de reforma en las leyes para que estas sean de aplicabilidad a nuestra realidad.





BIBLIOGRAFÍA

ANKER RODRIGUEZ, Roberto. **Las mujeres trabajadoras en los países socialistas.** (s.l.i): Ed. Palo Blanco, Primera Edición, 1991.

ANTONIO HERNÁNDEZ, Nerida Ixiomara. **La función de la inspección general de trabajo en la aplicación de sanciones y su ejecución conforme a la legislación laboral.** (s.l.i), (s.e), 2001.

BORDERIAS MONDEJAR, Cristina. **Trabajo e identidad femenina en la época contemporánea.** Mondejar, Icaria: (s.e), 1993.

Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. España: Ed. año Victoria, 1939.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix. Segunda Edición, 2007.

<http://www.onu.org.gt> Organización de las Naciones Unidas (Guatemala, 20 de noviembre 2014)

<http://www.robertoalejoscambara.com> (Guatemala, 20 de noviembre 2014)

<http://www.sieca.org.gt> Secretaría de Integración Económica Centro Americana, (Guatemala, 12 de noviembre 2014)

LÓPEZ LAVARRE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** (s.l.i): Editorial Municipal, 1974

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.l.i): Editorial Datascan, S.A. Primera Edición, (s.f)

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** (s.l.i): (s.e), 1976.

SULLEROT HAMMEL, Evelyne. **Historia y sociología del trabajo femenino.** (s.l.i): Ed. Managment Primera Edición, 2002.

Legislación:

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



C111 Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).
Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Asamblea General Naciones Unidas, 1979.

Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 31-2005, 2005.

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

Código Municipal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 12-2002, 2002.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 7-99, 1999.

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

Ley del Organismo Legislativo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 63-94, 1994.

Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 97-96, 1996.

Reglamento de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Congreso de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo 831-2000 y sus reformas. 2000.