

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



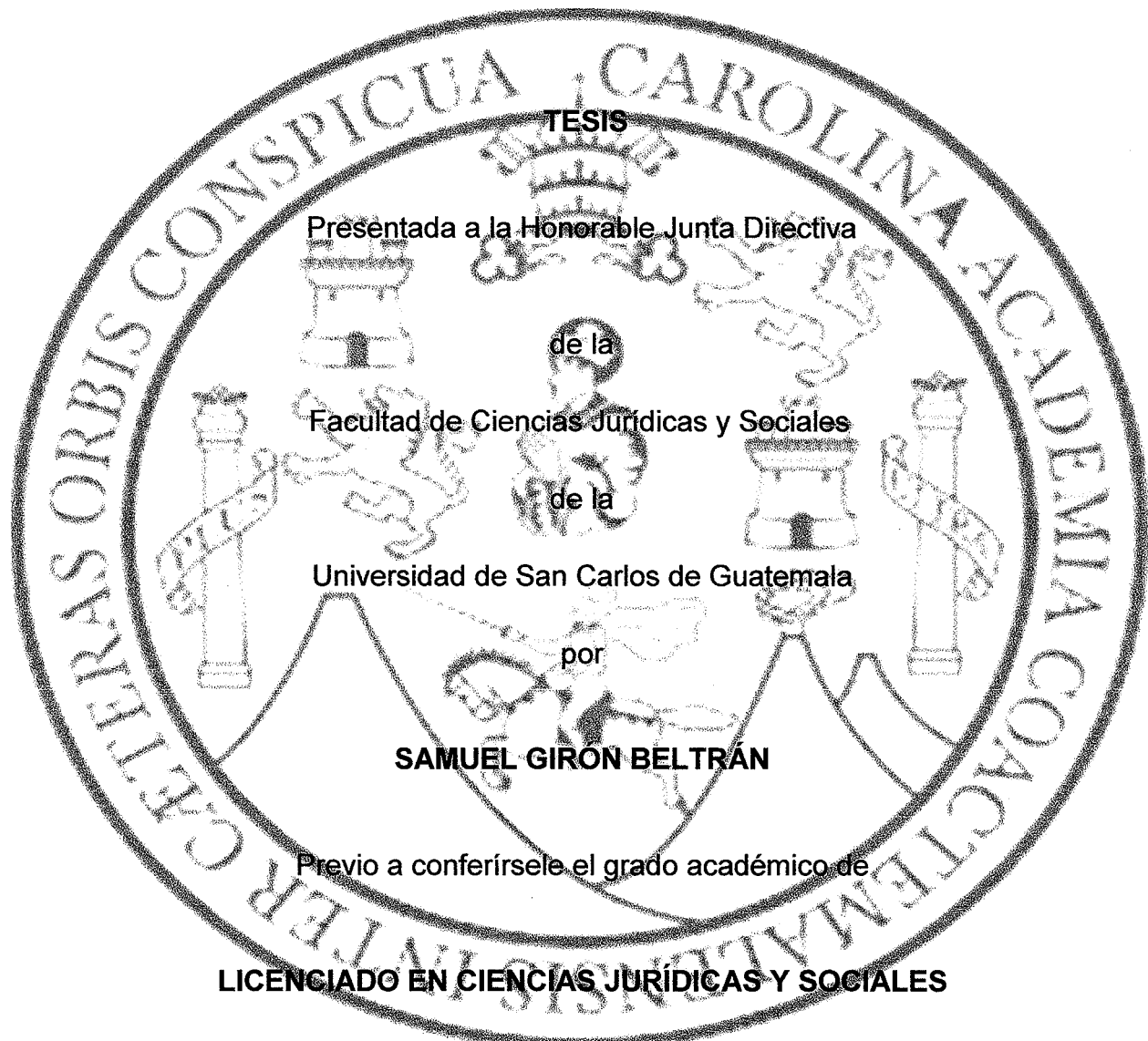
**DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE
LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS
CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**

SAMUEL GIRÓN BELTRÁN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2023

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

**DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE
LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS
CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

SAMUEL GIRON BELTRÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Secretario:	Lic.	José Efraín Minagi Reyes
Vocal:	Lic.	Bonifacio Chicoj

Segunda fase:

Presidente:	Licda.	Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Secretaria:	Licda.	Doris Anabela Gil Solís
Vocal:	Lic.	Manuel García

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de 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,
23 de enero del año 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARIO ALEXANDER VELÁSQUEZ PÉREZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **SAMUEL GIRÓN BELTRÁN**, con carné 201015263 intitulado: **DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.**

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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 25 / 01 / 2023 (f)

Asesor(a)

(Firma y sello)

LICENCIADO
Mario Alexander Velásquez Pérez
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez
Abogado y Notario
Colegiado 11,276



Guatemala, 27 de febrero del año 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a usted en cumplimiento de providencia emanada de fecha veintitrés de enero del año dos mil veintitrés, en la cual se me nombra **ASESOR** de tesis del alumno **SAMUEL GIRÓN BELTRÁN** de su trabajo de tesis denominado: **“DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA”**, procedo a emitir las siguientes disposiciones:

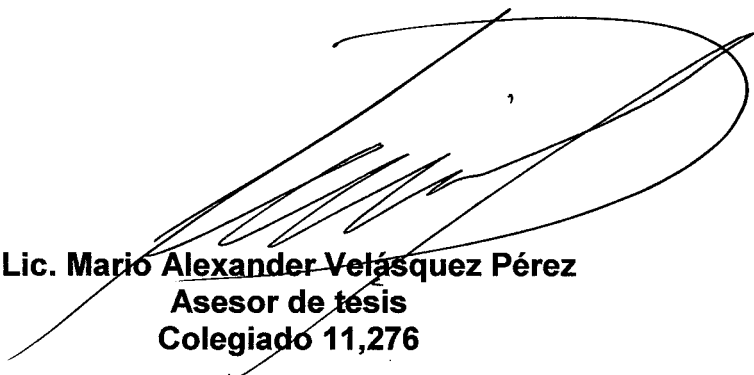
- a) El tema que se investigó contiene elementos de carácter científico y técnico que dan a conocer la importancia de resguardar los derechos de las mujeres trabajadoras en la sociedad guatemalteca.
- b) El postulante empleó durante su investigación los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, así como las técnicas de investigación bibliográfica y documental, con las cuales se recolectó la información relacionada con el tema investigado, haciendo uso del derecho vigente.
- c) La redacción utilizada por el alumno es correcta, habiéndose empleado una terminología jurídica. Los capítulos tienen secuencia, siendo de importancia indicar que se redactó una presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis acorde al tema.
- d) Los objetivos planteados se alcanzaron y la hipótesis formulada fue comprobada dando a conocer lo fundamental de garantizar el derecho de igualdad de las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad.
- e) La bibliografía utilizada tiene relación con las citas a pie de página, así como también es amplia y determinante en el desarrollo de la conclusión discursiva de la tesis. Se hace mención que entre el asesor y el alumno no existe parentesco dentro de los grados de ley.

Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez
Abogado y Notario
Colegiado 11,276

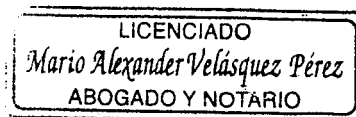


La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.



Lic. Mario Alexander Velásquez Pérez
Asesor de tesis
Colegiado 11,276





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 25 de julio del año 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

He llevado a cabo las modificaciones respectivas de manera virtual a la tesis del alumno **SAMUEL GIRÓN BELTRÁN**, con carné 201015263, que se denomina: **"DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA"**.

La tesis cumple con lo requerido en el instructivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Luis Armando Najarro Aguilar
Docente Consejero de Estilo





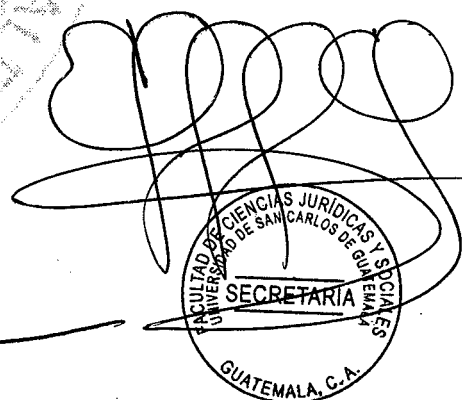
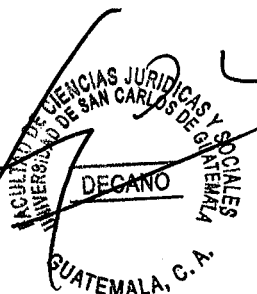
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecisiete de octubre de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante SAMUEL GIRÓN BELTRÁN, titulado DETERMINACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE GOZAN DE INAMOVILIDAD Y OTROS CASOS REGULADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de vida, sabiduría e inspiración para cada paso
y etapa en mi vida, vida que me ha permitido disfrutar
bajo su guía y cuidados

A MIS PADRES:

Ingrid Beltrán y Gabriel Girón Ortiz, por ese esfuerzo y
sacrificio que cada uno hizo para que yo lograra estar
en este preciso momento, papi y mami esto es para
ustedes

A MIS HERMANAS:

Cada una de ustedes ha sido un elemento vital para
llegar a donde me encuentro, Gaby, Cory, Agatha y
Emily son fundamentales para mi vida a través de su
ejemplo y apoyo, esto es para ustedes.

A ALEJANDRA:

Por ser ese complemento en mi vida que me ha
motivado a esforzarme más en cada ámbito de mi vida
a partir de que te conocí, esto es para ti.

A MIS TÍAS Y TÍOS:

Karla (+), Plinio (+), Otto (+), Julita, Zory y Chiky que
en todo momento me apoyaron.



A MIS CUÑADOS:

Henry, Alex y Saul con su ejemplo de valentía y sacrificio me han motivado a buscar la excelencia en todo.

A MI FAMILIA Y AMIGOS:

Que con su incondicionalidad han estado para animarme, y exhortarme en aspectos determinantes de mi vida.

A:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Derecho por abrirme sus puertas, por haberme formado en sus aulas y por el privilegio de ser un San Carlita.

PRESENTACIÓN

El problema detectado fue que en Guatemala se continúa llevando a cabo la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad, lo cual aunque está regulado en el Artículo 151, 209 y 223 del Código de Trabajo, siendo el que más se viola el Artículo 151 relativo a la protección de las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, puesto que los patronos no quieren reconocerle los derechos al descanso pre parto y post parto ni el tiempo para la lactancia de sus hijos lactantes, lo cual quebranta su derecho humano a la igualdad no ser despedidas.

El tema pertenece a las investigaciones cualitativas en la ciudad capital de Guatemala durante los años 2020-2022. Pertenece a la rama del derecho público específicamente al derecho laboral.

Para que el Estado garantice que los patronos cumplan las leyes laborales y especialmente lo relativo a que se garantice la inamovilidad de las mujeres de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo debe tener facultad para reinstalar de inmediato a estas trabajadoras, sin que se lleve a cabo un proceso ordinario laboral por reinstalación de trabajadoras porque gozan de inamovilidad, con lo cual se cumple la tutelaridad de la parte más débil y a la vez se garantiza el cumplimiento efectivo de la igualdad de las mujeres guatemaltecas en la aplicación de las leyes laborales.



HIPÓTESIS

Para que el Estado guatemalteco garantice el cumplimiento del principio de igualdad como derecho humano de las mujeres trabajadoras, debe implementar un procedimiento administrativo expedito para reinstalar a las mujeres que han sido despedidas sin justa causa y que gozan de inamovilidad de acuerdo con el Código de Trabajo y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, con lo cual se garantiza una verdadera tutela de las personas indefensas y la igualdad efectiva en el trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de campo a través del uso de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, se acudió al uso de los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, con lo cual se ordenó la información obtenida, para alcanzar los objetivos y someter a prueba la hipótesis, la cual fue debidamente comprobada puesto que se demostró que ante la violación del principio de igualdad en contra de las mujeres que de acuerdo al Código de Trabajo gozan de inamovilidad, la Inspección de Trabajo debiera tener la autoridad para reinstalar de manera pronta a las mujeres que fueron despedidas de manera injustificada y que gozan de inamovilidad según el Código de Trabajo, con la finalidad de garantizarles la tutela estatal efectiva y que se cumpla con velar por el respeto de su derecho humano a la igualdad.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica.....	3
1.2. Escuelas del derecho laboral.....	7
1.3. Derechos sociales mínimos y garantías laborales.....	10
1.4. Conectividad con otras disciplinas jurídicas.....	18

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	23
2.1. Principio de justicia social.....	24
2.2. Principio de dignidad humana.....	25
2.3. Principio de igualdad de oportunidades.....	27
2.4. Principio de no discriminación.....	28
2.5. Principio de estabilidad en el empleo.....	29
2.6. Principio de remuneración justa.....	31
2.7. Principio de seguridad laboral.....	32
2.8. Principio de respeto a los derechos fundamentales.....	33

CAPÍTULO III

3. Igualdad laboral.....	37
3.1. Clases de igualdad.....	39

3.2.	La igualdad laboral en el desarrollo.....	42
3.3.	Grupos vulnerados.....	45
3.4.	Efectos emocionales de la desigualdad.....	48
3.5.	Desigualdad laboral derivada del patriarcado.....	50

CAPÍTULO IV

4.	La determinación de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el Código de Trabajo de Guatemala.....	53
4.1.	Inamovilidad laboral en mujeres trabajadoras.....	54
4.2.	Organismos internacionales y nacionales protectores de las mujeres trabajadoras.....	57
4.3.	Problemas que genera la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el Código de Trabajo.....	59

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

INTRODUCCIÓN

El tema fue escogido porque existen constantes noticias sobre el despido de mujeres porque están embarazadas para evitar que gocen de su derecho al período de pre parto y posparto o porque los patronos no quieren darle el tiempo establecido legalmente para que puedan amamantar a sus hijos lactantes, despidiéndolas sin causa justificada, lo cual viola su derecho a la igualdad en torno a que gozan de inamovilidad, así como porque están formando sindicatos o son integrantes del Comité Ejecutivo, por lo que no pueden ser despedidos sin causa justificada.

El objetivo general fue determinar la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad de acuerdo al Código de Trabajo y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; asimismo, se determinaron los elementos jurídicos que conforman la figura de la inamovilidad y sus fines legales; también se establecieron los fundamentos del derecho humano a la igualdad, especialmente la relativa a la igualdad de género, frente a la realidad social de las mujeres que son discriminadas en el mercado laboral.

El informe final está redactado en cuatro capítulos, siendo el primero, orientado hacia el derecho de trabajo, evolución histórica, escuelas del derecho laboral, derechos sociales mínimos y garantías laborales; el segundo, permitió establecer los principios del derecho de trabajo; el tercero, se redactó según la igualdad laboral; mientras que en el cuarto se fundamentan los elementos jurídicos y doctrinarios vinculados con la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad, así como

de trabajo; el tercero, se redactó según la igualdad laboral; mientras que en el cuarto fundamentan los elementos jurídicos y doctrinarios vinculados con la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad, así como la manera en que el Estado de Guatemala debe asumir su obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de género en las relaciones laborales, tal como se ha comprometido en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como en las leyes laborales guatemaltecas, especialmente el Código de Trabajo.

Los métodos utilizados para el ordenamiento y análisis de la información obtenida por medio de las técnicas de investigación bibliográfica y documental fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético, con los cuales se alcanzaron los objetivos establecidos en el plan de investigación, así como someter a prueba la hipótesis, la cual fue debidamente comprobada.

La recomendación que se hace es al Ministerio de Trabajo, para que este, por medio de la Inspección General de Trabajo, implemente un mecanismo administrativo para que de manera pronta y cumplida, reinstale a las mujeres que gozan de inamovilidad por estar embarazadas, tienen derecho al horario de lactancia, están formando sindicatos o son parte del Comité Ejecutivo de los mismos y que fueron despedidas injustamente, como mecanismo estatal para cumplir con su compromiso internacional de garantizar el efectivo goce del derecho humano a la igualdad de las mujeres en las relaciones de trabajo y para garantizarles una tutela laboral efectiva e inmediata.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El trabajo consagrado como un derecho fundamental respaldado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala la cual en su artículo 101 establece: 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.

Este artículo trasciende en importancia al consagrar una premisa de carácter fundamental: el derecho al trabajo se desenvuelve como un atributo intrínseco a la condición humana, a la par que se convierte en una obligación que abarca a toda la comunidad. En otras palabras, no solo se confiere a los individuos el derecho inalienable de ejercer una ocupación, sino que también acentúa la responsabilidad colectiva de establecer un sistema laboral de índole equitativa y justa.

No obstante, el alcance de este artículo no se limita únicamente a reconocer el trabajo como un derecho individual, sino que lo eleva a la categoría de obligación social. Esto implica que el trabajo no solo persigue la satisfacción de necesidades personales, sino que reviste un carácter solidario y cooperativo en el ámbito laboral.

Es de esta manera que se infiere en que todos los miembros de la sociedad, incluyendo a las autoridades gubernamentales y empleadores, comparten la responsabilidad de



instaurar un entorno laboral caracterizado por la equidad y la justicia. La inclusión de esta cláusula acentúa la relevancia de la colaboración colectiva para forjar un ambiente de trabajo imparcial y equitativo.

“El derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo o derecho de la empleabilidad, es una rama fundamental del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. En su núcleo, el derecho laboral se centra en garantizar que los trabajadores reciban un trato justo en el desempeño de sus labores, así como establecer un equilibrio entre el poder de las empresas y los derechos de los empleados”.¹

Esta disciplina perteneciente al derecho público dentro de la división tradicional del derecho es esencial en el ámbito jurídico, ya que su función principal radica en proporcionar un marco legal sólido para establecer condiciones de trabajo justas y preservar la dignidad y el bienestar de los trabajadores en la sociedad fundamentada

La relevancia del derecho laboral se manifiesta en su capacidad para fomentar relaciones laborales armoniosas, donde los derechos y deberes de ambas partes se encuentran claramente definidos y respaldados por la ley.

El derecho laboral, por tanto, se configura dentro del ordenamiento jurídico como una herramienta crucial en la búsqueda de justicia y equidad en el mundo laboral,

¹ Méndez Gálvez, Francisco Antonio. **Derecho laboral**. Pág. 59.

contribuyendo al fortalecimiento de la protección de los derechos de los trabajadores y al mantenimiento de un tejido social más inclusivo y equitativo.

1.1. Evolución histórica

La trayectoria histórica del derecho laboral constituye un proceso continuo de desarrollo que se ha desenvuelto a lo largo de los siglos, caracterizado por batallas y transformaciones significativas en la regulación de las relaciones de trabajo. A continuación, se presenta una síntesis de los momentos más sobresalientes en la evolución del derecho laboral:

- a) Orígenes del derecho laboral en la Edad Media y los gremios: En los anales del derecho laboral, se puede rastrear su génesis a la Edad Media, donde emergieron los gremios de artesanos y comerciantes como los precursores de las regulaciones laborales. Aunque estos gremios no compartían las características de las modernas protecciones laborales, sentaron las bases para la organización y regulación de las relaciones laborales. Estas organizaciones, fundamentales en la formación, capacitación y práctica de oficios, marcaron el inicio de la estructuración y reglamentación de la fuerza laboral.
- b) Impacto de la Revolución Industrial en las condiciones laborales: El siglo XIX presenció la Revolución Industrial, un punto de quiebre que transformó drásticamente la historia del derecho laboral. El advenimiento de fábricas y la

industrialización masiva trajo consigo condiciones laborales de extrema precariedad. Los trabajadores se encontraron sometidos a jornadas laborales agotadoras, entornos de trabajo peligrosos y salarios mínimos. La emergencia de estos problemas laborales fundamentales suscitó la necesidad de una regulación laboral efectiva.

- c) La lucha de los trabajadores y las primeras leyes laborales: En respuesta a las condiciones de explotación, los trabajadores iniciaron un movimiento de organización laboral y sindicatos. En 1886, en Estados Unidos, se llevó a cabo la icónica Revuelta de Haymarket en Chicago, que abogaba por la jornada laboral de ocho horas. Este acontecimiento marcó un punto de inflexión en la historia del derecho laboral y condujo a la promulgación de leyes laborales significativas, como la Ley de Normas Justas de Trabajo en 1938. Esta legislación reguló las horas de trabajo y estableció un salario mínimo, lo que representó un paso crucial hacia la protección de los derechos laborales.
- d) Desarrollo internacional de normas laborales: Tras la Primera Guerra Mundial, la comunidad internacional comenzó a abordar cuestiones laborales a nivel global. En 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un hito fundamental. La OIT se convirtió en un foro esencial para el desarrollo de estándares laborales internacionales. Este fue el inicio de un diálogo mundial sobre condiciones laborales justas y la promoción de los derechos laborales fundamentales, sentando las bases para la cooperación internacional en asuntos laborales.

- e) Derechos laborales como derechos humanos universales: “A lo largo del siglo XX, los derechos laborales se entrelazaron con los derechos humanos universales. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 incorporó el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas como derechos fundamentales. Este cambio representó un reconocimiento global de la importancia de proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Además, diversas Constituciones nacionales comenzaron a incluir disposiciones que garantizaban la protección de los trabajadores, estableciendo así las bases para una legislación laboral sólida a nivel nacional”.²
- f) Modernización de la legislación laboral: En las últimas décadas, la legislación laboral ha continuado su evolución. Se han promulgado leyes que abordan la igualdad de género en el trabajo, la seguridad y salud laboral, la negociación colectiva y la protección de grupos vulnerables. La legislación laboral moderna se esfuerza por equilibrar las necesidades de los empleadores y trabajadores, promoviendo relaciones laborales justas y productivas. La colaboración entre gobiernos, empleadores y sindicatos ha resultado en avances significativos en la protección de los derechos laborales, garantizando que los trabajadores disfruten de condiciones laborales más justas y seguras.
- g) Aparición de nuevos retos en el mundo laboral contemporáneo: En el mundo laboral contemporáneo, han surgido nuevos desafíos. La globalización y la digitalización

² Etchegaray, Carlos Manuel. **Derecho laboral individual**. Pág. 119.

han dado lugar a trabajadores en plataformas digitales y empleos temporales. Los cambios en el mundo laboral plantean cuestiones únicas en cuanto a regulación y derechos laborales. La naturaleza cambiante del empleo ha llevado a una revisión constante de las leyes laborales para adaptarse a las realidades actuales y garantizar la protección de los trabajadores en estas nuevas formas de empleo.

- h) Movimientos por la igualdad y la justicia en el trabajo: La lucha por la igualdad y la justicia en el trabajo ha sido una constante en la historia del derecho laboral. Los movimientos por los derechos civiles y la igualdad de género han influido en la legislación laboral, llevando a la prohibición de la discriminación en el empleo y la promoción de la igualdad salarial. Estos avances han reforzado la protección de los derechos laborales y han reafirmado el papel del derecho laboral en la promoción de una sociedad más justa.
- i) Tendencias actuales en el derecho laboral: Hoy en día, el derecho laboral se enfrenta a cuestiones actuales como la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la adaptación a las nuevas tecnologías y la regulación de empleos altamente especializados. Se busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales seguras, remuneración justa y protección contra la explotación en un entorno laboral en constante evolución. La legislación laboral actual es un reflejo de la evolución histórica y busca abordar los desafíos contemporáneos en el mundo laboral.

1.2. Escuelas del derecho laboral

El campo del derecho laboral es una disciplina que abarca diversas escuelas y corrientes de pensamiento. Estas escuelas del derecho laboral aportan enfoques distintos para abordar y comprender las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores y la regulación laboral. Cada una de estas corrientes desempeña un papel importante en la configuración de las leyes laborales y en la definición de los derechos laborales. A continuación, se proporciona una descripción detallada de algunas de las escuelas más influyentes en el ámbito del derecho laboral:

Escuela del derecho laboral estructural: Esta corriente se caracteriza por un análisis exhaustivo de las estructuras económicas y sociales que ejercen influencia sobre las relaciones laborales. Reconoce que las disparidades en el poder económico y social desempeñan un papel determinante en la configuración de las condiciones de empleo y en la protección de los derechos laborales. Los partidarios de esta escuela defienden una mayor intervención del Estado para corregir las desigualdades, establecer estándares mínimos de empleo y salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.

Escuela del derecho laboral institucional: En esta corriente se presta especial atención al análisis de las instituciones que regulan las relaciones laborales. Se enfoca en cómo las leyes laborales, los sindicatos y otras instituciones impactan en la protección de los derechos laborales. Quienes abrazan esta escuela argumentan que fortalecer y adaptar estas instituciones es fundamental para garantizar condiciones laborales equitativas. Esto

implica la promoción de la negociación colectiva, la preservación del derecho de sindicación y la mejora de los mecanismos de cumplimiento de las leyes laborales.

Escuela del derecho laboral progresista: “Esta corriente promueve regulaciones laborales que proporcionan un amplio espectro de derechos y protecciones a los trabajadores. Aboga por un papel activo del Estado en la regulación laboral y sostiene que las leyes deben proteger no solo los elementos básicos del empleo, como salarios y horarios laborales, sino también aspectos como la igualdad de género, la seguridad en el trabajo y el derecho a licencia por motivos familiares. La escuela progresista también aboga por medidas destinadas a abordar las desigualdades en el lugar de trabajo y garantizar un trato equitativo para todos los trabajadores”.³

Escuela del derecho laboral del mercado: Esta corriente defiende la idea de que las relaciones laborales deben ser reguladas principalmente por el mercado y la negociación libre entre empleadores y empleados. Aboga por la flexibilidad laboral y la reducción de la intervención estatal en las relaciones laborales. Los partidarios de esta escuela argumentan que una regulación excesiva puede obstaculizar la creación de empleo y el crecimiento económico. Consideran que la negociación directa entre empleadores y empleados es la forma más eficaz de establecer condiciones laborales justas.

Escuela del derecho laboral jurisprudencial: Esta corriente se enfoca en la interpretación y aplicación de las leyes laborales a través de la jurisprudencia. Reconoce que los tribunales

³ Ojeda Avilés, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.

y las decisiones judiciales desempeñan un papel fundamental en la evolución del derecho laboral. Los abogados y jueces que siguen esta escuela se dedican a analizar y aplicar las leyes laborales en función de los casos específicos que se presentan ante los tribunales. Las decisiones judiciales establecen precedentes importantes que pueden influir en futuras regulaciones laborales.

Escuela del derecho laboral internacional: Con la creciente globalización de la economía, esta corriente se enfoca en cuestiones laborales a nivel internacional. Aboga por la armonización de las regulaciones laborales a nivel global y la protección de los derechos laborales en acuerdos internacionales. Los defensores de esta escuela argumentan que los trabajadores en todo el mundo deben tener derechos básicos y que los estándares laborales internacionales pueden contribuir a garantizar condiciones laborales justas en un contexto globalizado.

Escuela del derecho laboral crítico: Esta corriente se centra en el análisis crítico de las estructuras de poder y las desigualdades en el ámbito laboral. Destaca cómo las leyes laborales pueden perpetuar la explotación, la discriminación y la injusticia. Los partidarios de esta escuela abogan por reformas profundas para abordar estas cuestiones, lo que puede incluir la reestructuración de las relaciones laborales, la promoción de la igualdad de género y la protección de los trabajadores en empleos precarios.

Estas escuelas representan diferentes perspectivas y enfoques dentro del derecho laboral, y a menudo, la regulación laboral se desarrolla teniendo en cuenta elementos de varias de

estas corrientes. La elección de enfoque depende en gran medida de factores políticos, económicos y sociales, así como de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y empleadores en un contexto dado.

1.3. Derechos sociales mínimos y garantías laborales

La simbiosis entre el derecho laboral y los derechos sociales mínimos se manifiesta como un nexo indisociable en la consecución de un equilibrio equitativo entre los empleadores y los trabajadores, cuyo propósito es asegurar condiciones laborales dignas y fomentar el bienestar social. Estos encuentran su respaldo jurídico en la constitución política de la república de Guatemala en su artículo 102 el cual establece: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse



parte del salario a quien corresponda; f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo; j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor,

a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinto por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el



desarrollo económico de la empresa para beneficio común; p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea; q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia; r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo; s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y

sobrevivencia; t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El presente análisis se enfoca en la intrincada relación entre el derecho laboral y los derechos sociales mínimos, destacando su relevancia y su aporte ineludible a la causa de la justicia social.

Las garantías laborales constituyen un pilar fundamental del derecho laboral, y su alcance y naturaleza varían en función de las leyes y regulaciones específicas de cada jurisdicción. Estas salvaguardias se han erigido con la finalidad primordial de asegurar condiciones laborales justas y seguras, protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores en un amplio espectro de sectores y ocupaciones laborales.

El derecho a un salario justo, como una de las garantías laborales más esenciales, es un instrumento jurídico destinado a salvaguardar que los trabajadores reciban una

remuneración que sea congruente con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En este contexto, los empleadores están obligados a acatar las leyes que establecen los salarios mínimos, abonar de forma puntual y completa los salarios correspondientes y reconocer el derecho de los trabajadores a percibir una compensación adicional por horas extras o trabajo nocturno. Esta vertiente del derecho laboral pretende neutralizar cualquier forma de explotación laboral, garantizando que los trabajadores sean remunerados de manera equitativa y conforme a los cánones jurídicos estipulados.

En consonancia con lo anterior, la regulación de la jornada laboral como un mecanismo legal que establece restricciones en relación con la duración de la jornada laboral, así como contempla pausas para el descanso y períodos de reposo entre jornadas. Estas disposiciones están diseñadas para prevenir situaciones de explotación laboral, asegurando que los trabajadores dispongan de tiempo adecuado para su recuperación y descanso. Además, las leyes laborales abordan con regularidad la compensación por horas extraordinarias y las condiciones laborales específicas relacionadas con trabajos nocturnos o en días festivos.

“Los derechos sindicales representan un aspecto cardinal de las garantías laborales al otorgar a los trabajadores el derecho de unirse a sindicatos, involucrarse en actividades sindicales y participar en negociaciones colectivas con los empleadores. En virtud de estas disposiciones, los empleados están amparados en su derecho a formar, afiliarse o retirarse de sindicatos, así como a llevar a cabo acciones colectivas como huelgas o manifestaciones. Los defensores de los derechos sindicales argumentan que estos

derechos ofrecen un recurso invaluable para la promoción de sus intereses y el mejoramiento de las condiciones laborales, los salarios y los beneficios”.⁴

La seguridad en el trabajo, como garantía laboral, comprende un conjunto de regulaciones que imponen a los empleadores la obligación de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable. Esta órbita normativa abarca la implementación de medidas de seguridad, la formación en materia de seguridad para los trabajadores y la exigencia de informar sobre accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. El propósito fundamental radica en la prevención de lesiones y enfermedades laborales y la preservación de la salud y seguridad de los trabajadores.

La protección contra la discriminación, otro pilar de las garantías laborales prohíbe categóricamente la discriminación en el ámbito laboral basada en características protegidas como el género, la raza, la religión, la orientación sexual, la discapacidad o la edad. Los empleadores están expresamente vedados de tomar decisiones laborales injustas o perjudiciales fundamentadas en dichas características. Las leyes laborales persiguen fomentar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y ofrecen mecanismos legales para que los trabajadores puedan presentar reclamos en caso de discriminación.

La protección contra el despido injustificado consagra que los empleados no pueden ser despedidos sin una causa justificada y, en numerosas instancias, sin el cumplimiento de

⁴ Fauro Cano, Alfonso. **Derecho laboral colectivo**. Pág. 98.



un procedimiento establecido por la legislación. Este fundamento protege a los trabajadores de la terminación arbitraria de sus relaciones laborales y garantiza que los despidos obedezcan a razones válidas y legales.

Los derechos de licencia y permisos otorgan a los trabajadores el derecho de tomar licencias o permisos por diversas razones, como motivos de salud, asuntos familiares o situaciones personales. Estas garantías les confieren la seguridad de poder ausentarse temporalmente de sus empleos sin temor a la pérdida de los mismos. Entre las modalidades que abarcan estos derechos, destacan las licencias parentales y por maternidad y paternidad.

La igualdad de género en el ámbito laboral se manifiesta como un principio que garantiza que las mujeres reciban un trato igualitario en sus lugares de trabajo. Este concepto comprende la igualdad salarial por trabajos de igual valor, protección contra el acoso sexual y la prohibición de la discriminación de género en todas sus formas. El objetivo de estas garantías laborales consiste en promover la paridad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El derecho a la privacidad y protección de datos se traduce en el amparo de la privacidad de los trabajadores en el ámbito laboral y en la salvaguardia de sus datos personales. Esto incluye la regulación de la vigilancia en el lugar de trabajo y la exigencia de que los empleadores gestionen y protejan debidamente la información personal de los empleados.

Por último, el derecho a la capacitación y el desarrollo profesional faculta a los trabajadores para acceder a oportunidades de formación y perfeccionamiento profesional que les permitan mejorar sus destrezas y oportunidades laborales. Estas garantías laborales buscan impulsar el crecimiento y el progreso de los empleados en sus respectivas carreras profesionales.

1.4. Conectividad con otras disciplinas jurídicas

Las relaciones del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas subrayan la importancia de considerar su interdependencia y colaboración, ya que esta interacción multifacética constituye un elemento esencial para abordar de manera integral las complejidades de las relaciones laborales y asegurar la protección de los derechos de los trabajadores.

La interacción entre el derecho laboral y otras disciplinas jurídicas es un aspecto de crucial importancia que revela una intrincada red de influencias recíprocas que dan forma a las relaciones laborales y al entorno socioeconómico en general. Es imperativo explorar de manera más profunda las conexiones del derecho laboral con otras ramas del derecho:

Derecho Constitucional: El derecho laboral, enraizado en principios constitucionales, confiere una base sólida para los derechos fundamentales de los trabajadores. La Constitución de un país puede no solo establecer las pautas que defienden la igualdad de género en el trabajo, la no discriminación en el empleo y la protección de la libertad sindical,



sino que también sirve como la fuente primaria de donde emanan los principios que fundamentan la legislación laboral más detallada.

Derecho Civil: La regulación de las relaciones laborales a menudo se conduce mediante contratos laborales, esencialmente constituyendo contratos civiles entre empleadores y trabajadores. La aplicabilidad del derecho civil es preeminente en la creación, interpretación y terminación de estos contratos. En casos de disputas contractuales laborales, los tribunales civiles pueden ser convocados para emitir un veredicto, subrayando así el solapamiento entre ambas disciplinas.

Derecho Penal: El derecho penal entra en escena cuando se detectan infracciones laborales de índole delictiva. Las transgresiones, como el incumplimiento de normativas de seguridad o la explotación laboral, están sujetas a procesos judiciales penales. Estos enjuiciamientos penales aportan una dimensión adicional al derecho laboral, ya que sancionan de manera contundente a empleadores que transgreden las leyes laborales.

Derecho de la Seguridad Social: La relación entre el derecho laboral y el derecho de la seguridad social es inextricable. El derecho de la seguridad social se ocupa de cuestiones que abarcan la atención médica, prestaciones por discapacidad, jubilación y compensación por accidentes laborales. Su finalidad radica en salvaguardar el bienestar de los trabajadores y sus familias en situaciones adversas, lo que hace que estas dos disciplinas colaboren para brindar una protección social efectiva.

Derecho Administrativo: Las autoridades gubernamentales tienen la responsabilidad de supervisar y regular las relaciones laborales. Las leyes laborales y los reglamentos gubernamentales, que pueden cubrir aspectos como salarios mínimos y seguridad en el trabajo, representan un claro ejemplo de la intersección entre el derecho laboral y el derecho administrativo. Los organismos gubernamentales desempeñan un papel fundamental en la aplicación de las regulaciones laborales y la imposición de sanciones por incumplimiento.

Derecho Mercantil: En un contexto de globalización, las empresas expanden sus operaciones más allá de las fronteras nacionales y emplean a trabajadores de diferentes países. En este contexto, el derecho laboral y el derecho mercantil se entrelazan.

Aspectos como la migración laboral, la contratación internacional y las dimensiones comerciales de la administración de empleados en un contexto global revelan cómo estas ramas del derecho pueden converger.

Derecho Internacional: A nivel internacional, se forjan acuerdos y convenios que regulan diversas cuestiones laborales, como la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la erradicación del trabajo infantil y la promoción de normas laborales equitativas en un entorno globalizado. Esto pone de manifiesto cómo el derecho laboral trasciende las fronteras nacionales y se conecta con un marco legal internacional más amplio.



Derecho Tributario: El ámbito fiscal se relaciona de manera significativa con el derecho laboral, dado que los salarios y las prestaciones ofrecidas a los trabajadores están sujetos a obligaciones tributarias. Las leyes fiscales pueden incorporar incentivos que promueven prácticas laborales justas, como créditos fiscales destinados a empleadores que contratan ciertas categorías de trabajadores.

Derecho de Familia: La confluencia del derecho laboral y el derecho de familia se manifiesta particularmente en situaciones que involucran licencias por maternidad y paternidad. Estos permisos remunerados se instituyen para posibilitar que los trabajadores equilibren sus compromisos laborales con sus responsabilidades familiares, ejemplificando una relación directa entre ambas ramas del derecho.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Los fundamentos del trabajo, intrínsecos al ámbito laboral guatemalteco, se sustentan en los principios de justicia social, dignidad humana y equidad. Estos comprenden la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la estabilidad en el empleo, la retribución justa, la seguridad laboral y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el escenario de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras con inamovilidad y otras situaciones reguladas en el Código de Trabajo, los principios laborales adquieren una trascendencia crucial. La igualdad de oportunidades se ve menoscabada cuando las mujeres con inamovilidad sufren discriminación en su entorno laboral. La estabilidad laboral se torna un componente esencial para asegurar que las mujeres no sean objeto de despidos injustificados. La no discriminación y la remuneración justa son principios que deben aplicarse con meticulosidad para garantizar la equidad de género en el ámbito laboral.

La aplicación eficiente de los principios del trabajo resulta imperativa para abordar la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras en Guatemala. Enfrentar esta problemática demanda no solo medidas legales diáfanas y eficaces, sino también un compromiso continuado por parte de empleadores, instituciones gubernamentales y la



sociedad en su conjunto. El acatamiento de estos principios no solo robustece el entorno laboral, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

2.1. Principio de justicia social

“El principio de justicia social, como pilar esencial del ordenamiento jurídico laboral, proyecta la necesidad imperante de instituir relaciones laborales equitativas en la sociedad. En su esencia, este principio busca alcanzar una distribución justa de los beneficios y responsabilidades derivadas del trabajo, asegurando que cada individuo participe equitativamente en los frutos del progreso económico y social. La justicia social en el ámbito laboral impulsa la creación de políticas y normativas que aborden las disparidades socioeconómicas, promoviendo así una sociedad más inclusiva y cohesionada”.⁵

En el marco de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de justicia social adquiere una dimensión crucial. Se manifiesta en la necesidad de establecer medidas correctivas que contrarresten las disparidades y desigualdades que puedan afectar a este grupo específico de trabajadoras. Esto implica la implementación de políticas que garanticen una distribución justa de oportunidades laborales, retribución y condiciones que respeten los derechos de estas mujeres, contribuyendo así a la consecución de una equidad laboral efectiva.

⁵ Pérez Varelas, Juan. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 91.

Adicionalmente, el principio de justicia social demanda la creación de programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para estas mujeres, con el fin de nivelar las oportunidades y fortalecer sus habilidades laborales. La promoción de la igualdad de oportunidades no solo debe abordar la corrección de inequidades existentes, sino también garantizar un acceso equitativo a recursos y herramientas que permitan a estas trabajadoras competir en condiciones de paridad en el ámbito laboral.

Es fundamental destacar que la aplicación efectiva de medidas correctivas basadas en el principio de justicia social no solo beneficia a las mujeres trabajadoras en situación de inamovilidad, sino que también contribuye al fortalecimiento general de la cohesión social y la equidad en el entorno laboral. La creación de un marco normativo y la implementación de prácticas empresariales que fomenten la justicia social no solo corrigen desigualdades existentes, sino que también sientan las bases para una cultura laboral más inclusiva y equitativa.

2.2. Principio de dignidad humana

La dignidad humana, intrínseca a cada individuo, constituye un pilar fundamental en el derecho laboral. Este principio reconoce la importancia de preservar la integridad física y psicológica de los trabajadores en el entorno laboral. Implica que toda labor, independientemente de su naturaleza, debe respetar la dignidad inherente a cada persona, garantizando condiciones de trabajo que no menoscaben ni vulneren la integridad personal ni los derechos fundamentales de los trabajadores.



“En el marco de la problemática de vulneración al derecho de igualdad entre las trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de dignidad humana resalta la necesidad de erradicar prácticas laborales que puedan menoscabar la integridad física y psicológica de estas mujeres. Esto implica el diseño e implementación de medidas y protocolos que aseguren un ambiente laboral respetuoso, libre de discriminación y acoso, salvaguardando así la dignidad de las trabajadoras afectadas por estas circunstancias específicas”.⁶

Adicionalmente, el principio de dignidad humana exige la promulgación de normativas que prohíban expresamente cualquier forma de acoso laboral o discriminación basada en género, reforzando así la protección de las mujeres trabajadoras con inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo. La incorporación de cláusulas específicas que protejan la dignidad de estas trabajadoras en los convenios colectivos y contratos laborales se presenta como una medida esencial para garantizar un entorno laboral respetuoso y seguro.

Es importante subrayar que la defensa de la dignidad humana en el ámbito laboral no solo responde a una obligación legal, sino que también constituye un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. La creación de un entorno laboral que respete la dignidad de cada trabajadora no solo mejora la calidad de vida de las mujeres afectadas, sino que también contribuye a la construcción de una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la valoración de la diversidad.

⁶ **Ibíd.** Pág. 109.

2.3. Principio de igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades, vital en el contexto laboral, postula que todos los individuos, sin distinción de género, raza, religión, u otras características personales, deben tener acceso equitativo a las oportunidades laborales. Este principio busca erradicar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, fomentando un terreno nivelado donde el mérito y las capacidades determinen las oportunidades profesionales, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En el específico escenario de vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de igualdad de oportunidades resalta la necesidad de implementar políticas que aseguren que estas mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, desarrollo y promoción que sus pares masculinos. Esto implica la revisión y modificación de prácticas discriminatorias que puedan existir en el entorno laboral, garantizando así una igualdad real y efectiva para este grupo de trabajadoras.

Adicionalmente, el principio de igualdad de oportunidades insta a la creación de programas de mentoría y apoyo específicos para estas mujeres, con el objetivo de eliminar barreras y facilitar su progreso profesional. La implementación de políticas que fomenten la diversidad en los procesos de selección y promoción, así como la eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones, contribuirán a consolidar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Es crucial destacar que la igualdad de oportunidades no solo beneficia a las mujeres trabajadoras afectadas, sino que también enriquece el tejido empresarial y contribuye al desarrollo económico sostenible. La diversidad de perspectivas y experiencias que resulta de la igualdad de oportunidades fortalece la innovación y la eficiencia en el entorno laboral, generando beneficios para toda la organización y la sociedad en su conjunto.

2.4. Principio de no discriminación

El principio de no discriminación constituye un cimiento esencial en el derecho laboral, prohibiendo el trato desigual o injustificado hacia los trabajadores basándose en características como género, raza, religión, discapacidad u orientación sexual. Este principio consolida la idea de que cada individuo, sin importar sus características personales, merece igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, contribuyendo a la creación de un entorno inclusivo y respetuoso.

En el contexto de la problemática mencionada, el principio de no discriminación se erige como un baluarte para combatir y eliminar cualquier forma de discriminación que pueda afectar a las mujeres trabajadoras con inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo. La implementación de medidas concretas para prevenir y abordar la discriminación se torna imperativa, asegurando que estas mujeres gocen de un trato equitativo en el ámbito laboral, libre de prejuicios y estigmatizaciones.

Además, el principio de no discriminación exige la revisión y fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y protección contra represalias para las mujeres que experimenten discriminación en el ámbito laboral. La creación de canales de comunicación confidenciales y la designación de órganos especializados para abordar denuncias relacionadas con discriminación de género contribuirán a fortalecer la protección de los derechos de estas trabajadoras.

“Es esencial subrayar que la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral no solo promueve la equidad, sino que también potencia la productividad y la cohesión en el entorno de trabajo. La creación de un ambiente laboral libre de discriminación no solo beneficia a las mujeres trabajadoras afectadas, sino que también mejora la calidad de vida de todos los empleados y fortalece la reputación y la imagen corporativa de la organización”.⁷

2.5. Principio de estabilidad en el empleo

El principio de estabilidad en el empleo, vital en la protección de los derechos laborales, busca salvaguardar a los trabajadores contra despidos injustificados. Proporciona seguridad laboral y promueve la estabilidad en el empleo como elemento esencial para el bienestar de los trabajadores, permitiéndoles contribuir de manera sostenida al desarrollo económico y social.

⁷ **Ibíd.** Pág. 199.

En el contexto específico de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de estabilidad en el empleo adquiere relevancia al resguardar a estas mujeres contra posibles despidos injustificados derivados de prácticas discriminatorias.

Es de vital importancia que se pueda asegurar la estabilidad laboral de este grupo de trabajadoras se convierte en una medida clave para preservar sus derechos y contribuir a la equidad en el ámbito laboral.

Adicionalmente, el principio de estabilidad en el empleo demanda la implementación de políticas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo las responsabilidades adicionales que las mujeres pueden asumir en estos aspectos. Garantizar condiciones laborales flexibles y la posibilidad de acceder a permisos remunerados en situaciones específicas contribuirá a fortalecer la estabilidad y bienestar de estas trabajadoras.

Es importante destacar que la estabilidad en el empleo no solo responde a una preocupación individual, sino que también impacta positivamente en la productividad y la retención de talento en la organización. La implementación de políticas que fomenten la estabilidad laboral no solo beneficia a las mujeres trabajadoras afectadas, sino que también crea un entorno laboral más favorable, mejorando la satisfacción y el compromiso de todos los empleados.

2.6. Principio de remuneración justa

“El principio de remuneración justa sostiene que los trabajadores deben recibir una compensación adecuada y equitativa por su labor. Este principio busca garantizar que la remuneración sea proporcional a las responsabilidades y al valor de la contribución laboral, fortaleciendo así la equidad en las relaciones laborales”.⁸

En el marco de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de remuneración justa destaca la necesidad de revisar y corregir cualquier disparidad salarial basada en género u otras formas de discriminación. Asegurar que estas mujeres reciban una compensación justa por su labor se presenta como un elemento esencial para corregir inequidades y promover condiciones laborales equitativas.

Además, el principio de remuneración justa insta a la implementación de evaluaciones periódicas de salarios que garanticen la equidad de género, identificando y corrigiendo posibles brechas salariales.

La transparencia en la estructura salarial y la promoción de políticas que reconozcan y valoren la contribución igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral serán fundamentales para avanzar hacia una remuneración más justa y equitativa.

⁸ Castro Falla, Rodolfo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 39.



Es crucial resaltar que la remuneración justa no solo es una cuestión de equidad, sino que también impacta directamente en la motivación y el desempeño de los empleados. La implementación de políticas que garanticen una remuneración justa no solo beneficia a las mujeres trabajadoras afectadas, sino que también fortalece la cohesión y la eficiencia en el entorno laboral, contribuyendo al éxito y la sostenibilidad de la organización.

2.7. Principio de seguridad laboral

El principio de seguridad laboral tiene como propósito fundamental preservar un entorno de trabajo seguro y saludable. Busca proteger a los trabajadores contra riesgos laborales y accidentes, promoviendo la adopción de medidas preventivas y la implementación de normativas que aseguren condiciones laborales seguras.

En el específico contexto de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de seguridad laboral adquiere un papel crucial al garantizar que estas mujeres gocen de un entorno de trabajo libre de riesgos y condiciones que puedan comprometer su salud y bienestar. La implementación de medidas específicas para abordar riesgos y garantizar condiciones laborales seguras se torna imperativa para salvaguardar los derechos de este grupo de trabajadoras.

Además, es fundamental establecer protocolos de respuesta y gestión de emergencias que consideren las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras afectadas por esta

vulneración. Esto implica la capacitación regular del personal en medidas de evacuación y primeros auxilios, así como la instalación de equipos y señalizaciones adecuadas. Garantizar un entorno laboral seguro no solo protege la integridad física de las trabajadoras, sino que también contribuye a su bienestar psicológico y a la creación de un ambiente laboral que promueve la igualdad.

En este sentido, se hace imperativo realizar evaluaciones de riesgos específicas que identifiquen posibles peligros asociados a la condición de inamovilidad y otras circunstancias particulares de este grupo de mujeres. La adaptación de espacios de trabajo, la implementación de tecnologías seguras y la revisión constante de los procedimientos operativos son medidas esenciales para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Este enfoque proactivo no solo responde a la necesidad de cumplir con las normativas de seguridad, sino que también refleja el compromiso con la protección integral de las trabajadoras.

2.8. Principio de respeto a los derechos fundamentales

El principio de respeto a los derechos fundamentales reconoce y protege los derechos esenciales de los trabajadores. Esto incluye la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a condiciones laborales justas. Este principio afirma que el respeto a los derechos fundamentales es crucial para mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales y promover un entorno de trabajo respetuoso y colaborativo.

En el contexto específico de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el código de trabajo, el principio de respeto a los derechos fundamentales adquiere una relevancia destacada. Se manifiesta en la necesidad de proteger la libertad sindical y otros derechos fundamentales de estas mujeres, asegurando que puedan participar plenamente en procesos de negociación colectiva y que gocen de condiciones laborales justas y equitativas. Este principio se convierte en un pilar esencial para garantizar un entorno laboral respetuoso y colaborativo.

Adicionalmente, la promoción del principio de respeto a los derechos fundamentales requiere el establecimiento de mecanismos efectivos para abordar denuncias y proteger a las mujeres que ejercen estos derechos. La designación de un organismo independiente para recibir y gestionar denuncias, junto con la aplicación de medidas que aseguren la confidencialidad de los denunciantes, fortalecerá la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras. La transparencia en estos procesos contribuirá a generar confianza en el sistema y a consolidar un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la colaboración.

En este sentido, se debe fomentar la participación activa de las mujeres en instancias sindicales y procesos de toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales. La creación de programas de formación en derechos sindicales y la facilitación de espacios para la expresión y discusión de inquietudes laborales contribuirán a empoderar a las trabajadoras y a fortalecer la influencia de sus voces en la configuración de políticas



laborales. El respeto a los derechos fundamentales no solo implica la ausencia de discriminación, sino también la creación de un ambiente donde las trabajadoras se sientan capacitadas y respaldadas para ejercer plenamente sus derechos en el ámbito laboral.



CAPÍTULO III

3. Igualdad laboral

La igualdad laboral, un precepto fundamental tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en su conjunto, reviste una importancia incontestable. Se configura como un principio rector el cual encontramos establecido en Ley de Desarrollo Social. Decreto número 42-2001 del Congreso de la Republica de Guatemala la cual en su artículo 3 establece: Igualdad. Todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados, Programas y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción. Toda persona tiene derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas y programas de desarrollo social y población cuyo propósito primordial radica en el aseguramiento de que cada individuo, independientemente de su idiosincrasia y particularidades personales, goce de igualdad de oportunidades, derechos y trato en el contexto de la ocupación laboral.

Este postulado se encuentra intrínsecamente ligado a la justicia, la equidad y la no discriminación en el entorno laboral, La igualdad en el derecho laboral a su vez encuentra respaldo jurídico en la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 4, el cual señala: 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 responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

“La igualdad laboral abraza la idea de que todos los individuos, con independencia de factores tales como género, raza, orientación sexual, discapacidad, credo religioso y otras singularidades, ostentan el derecho irrenunciable a la búsqueda de empleo, a recibir un trato marcado por la justicia y la deferencia en su ámbito laboral, y a beneficiarse de iguales posibilidades de desarrollo profesional. Este principio destierra la nociva premisa de que las diferencias personales puedan ser un obstáculo para acceder a un puesto laboral, obtener un ascenso, recibir formación o gozar de una remuneración equitativa”.⁹

La promoción de la igualdad laboral, si bien reviste una significación innegable desde la perspectiva de la justicia social, trasciende su dimensión ética para constituir un pilar esencial en el buen funcionamiento de las empresas y, por ende, en el desempeño de la economía en su totalidad. La evidencia empírica respalda la tesis de que los lugares de trabajo que abrazan la diversidad y fomentan la inclusión tienden a exhibir mayores niveles de innovación y productividad. Es decir, la igualdad laboral se revela como no solo un mandato ético ineludible, sino también como un instrumento trascendental para la excelencia en el ámbito laboral. En este contexto, se llevará a cabo un minucioso análisis de los pilares de la igualdad laboral, ahondando en sus desafíos, ventajas y su centralidad en la construcción de una sociedad justa y equitativa.

⁹ Morales Bonilla, María. **La jurisprudencia laboral guatemalteca**. Pág. 39.

3.1. Clases de igualdad

La igualdad laboral, cimiento esencial en el contexto del ámbito laboral, despliega sus raíces en un principio trascendental que busca, de manera inquebrantable, establecer condiciones laborales que sean intrínsecamente justas y equitativas. En este contexto, se vislumbran diversas modalidades que encarnan la manifestación de este principio cardinal en el adecuado

- a) **Igualdad de Género: Salvaguarda de Derechos Laborales Equiparados_** La Igualdad de Género, como principio consustancial al ámbito laboral, erige su cimiento en la garantía de que tanto el componente masculino como femenino ostenten en el lugar de trabajo idénticas oportunidades, derechos y tratamiento. En esta esfera, se subraya la imperiosa necesidad de igualdad salarial para funciones análogas y la erradicación contundente de toda forma de discriminación de género en cada fase del empleo.
- b) **Igualdad Salarial: Tutela de Remuneraciones Justas e Inmutables:** La Igualdad Salarial, como columna vertebral de los derechos laborales, despliega su función esencial en asegurar que los trabajadores perciban un salario justo y equitativo por labores de valor homogéneo, sin distinción de género, raza u otras características personales. Este postulado persigue de manera inquebrantable el menoscabo y, en última instancia, la erradicación de la disparidad salarial entre distintos segmentos de la fuerza laboral.

- c) **Igualdad de Oportunidades: Fomento de la Diversidad en el Empleo:** La Igualdad de Oportunidades, como precepto cardinal, materializa su esencia en garantizar el acceso equitativo a empleos, ascensos y capacitación laboral para todos, sin importar su origen, orientación sexual, discapacidad u otras particularidades personales. Las políticas que emanan de este principio promueven activamente la diversidad en el ámbito laboral.
- d) **Igualdad en el Trato: Prohibición Categórica de la Discriminación Laboral:** La Igualdad en el Trato, imperativo ineludible, postula que los empleadores han de dispensar un trato respetuoso y justo a cada trabajador, excluyendo cualquier manifestación de discriminación o acoso en el ámbito laboral. Esta premisa abarca, de manera incisiva, la igualdad en la asignación de tareas y las oportunidades de desarrollo.
- e) **Igualdad de Trato en la Maternidad: Protección Integral de la Mujer Trabajadora:** La Igualdad de Trato en la Maternidad, en su papel insustituible, ampara a las mujeres trabajadoras en las etapas de embarazo, maternidad y lactancia, garantizando su exención de discriminación y asegurando acceso a licencia de maternidad remunerada, así como condiciones propicias para la lactancia.
- f) **Igualdad en el Acceso a la Educación y Capacitación: Estímulo de la Formación Continua:** El Derecho a la Igualdad en el Acceso a la Educación y Capacitación, derivación directa de la igualdad laboral, constituye un derecho inalienable que

salvaguarda que cada individuo tenga un acceso equitativo a la educación y oportunidades de formación. Este derecho propende al mejoramiento de habilidades y calificaciones laborales, consolidando la promoción y equidad en el ámbito laboral.

- g) **Igualdad para Personas con Discapacidades: Resguardo de Derechos en el Ámbito Laboral:** La Igualdad para Personas con Discapacidades, en calidad de defensora incólume, protege los derechos de aquellos individuos que enfrentan discapacidades, asegurando su acceso equitativo al empleo y facilitándoles adaptaciones razonables que propicien su desenvolvimiento efectivo en sus puestos de trabajo.
- h) **Igualdad en la Edad y Garantía de Derechos sin Discriminación Etaria:** “La Igualdad en la Edad, como manifestación inequívoca de la igualdad laboral, vela por el trato equitativo de las personas, independientemente de su edad, en el ámbito laboral. Este precepto prohíbe cualquier forma de discriminación basada en la edad, ya sea hacia individuos jóvenes o aquellos de edad avanzada”.¹⁰
- i) **Igualdad en el Origen Étnico y Racial: Preservación de la Diversidad Laboral:** La Igualdad en el Origen Étnico y Racial, desplegando su misión trascendental, se convierte en una figura fundamental en la lucha contra la discriminación racial y étnica en el entorno laboral. Su cometido radica en promover y consolidar la

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 59.

diversidad en el lugar de trabajo y erradicar con contundencia cualquier forma de discriminación basada en la raza o el origen étnico.

- j) **Igualdad en la Orientación Sexual: Protección de la Diversidad Laboral:** La Igualdad en la Orientación Sexual, como faro de equidad laboral, asegura que las personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+ no sean objeto de discriminación en el ámbito laboral por su orientación sexual o identidad de género. Este principio garantiza idénticas oportunidades laborales y un trato justo y equitativo. Estas diversas manifestaciones de la igualdad laboral, consagradas en legislaciones laborales de diversos países, conforman el sustento esencial para la creación de entornos laborales justos, inclusivos y equitativos.

3.2. La igualdad laboral en el desarrollo

La igualdad laboral no solo representa un mandato ético, sino también un fundamento esencial para el desarrollo integral de una nación. Su impacto positivo se extiende a través de distintos aspectos de la sociedad, contribuyendo a un crecimiento económico sostenible, una mayor productividad, la reducción de desigualdades y la construcción de una sociedad más estable y justa.

La equidad en el ámbito laboral como un pilar fundamental en el progreso de una nación, representando un componente esencial para la edificación de una sociedad caracterizada por la justicia, la equidad y la prosperidad. El impacto beneficioso de la igualdad laboral se

manifiesta en diversos ámbitos que van desde el desarrollo económico hasta la cohesión social. Un enfoque inclusivo y equitativo en el ámbito laboral desempeña un papel trascendental en el avance sostenible y el bienestar general de la sociedad. A continuación, se procede a un análisis detallado de la influencia de la igualdad laboral en el desarrollo de una nación:

Crecimiento Económico Sostenible: La igualdad laboral está inherentemente vinculada al crecimiento económico sostenible. Al garantizar igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral, se desencadena el máximo potencial de la fuerza laboral de una nación. La inclusión de diversos talentos y la eliminación de barreras discriminatorias impulsan la innovación, la productividad y la competitividad tanto en mercados locales como internacionales.

Fomento de la Productividad: La igualdad en el ámbito laboral contribuye de manera directa a una mayor productividad. La equidad en el trato a todos los trabajadores genera un entorno laboral positivo que estimula la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia. La diversidad de perspectivas y habilidades enriquece los procesos de toma de decisiones y la resolución de problemas, creando así un ambiente propicio para el desarrollo económico.

Reducción de Desigualdades Sociales: La igualdad laboral actúa como catalizador para disminuir las desigualdades sociales en una sociedad. Hay que asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo al empleo, independientemente de características



como género, raza u orientación sexual, contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Mejora en la Calidad de Vida: La igualdad laboral está directamente vinculada a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Proporcionar salarios justos, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables para todos crea un entorno propicio para que los trabajadores y sus familias prosperen. Esta mejora en las condiciones de vida tiene impactos positivos en la salud, la educación y el bienestar general.

Estabilidad Social: La igualdad laboral contribuye a la estabilidad social al reducir tensiones y conflictos relacionados con la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral. Un entorno inclusivo promueve la cohesión social al reconocer y respetar la diversidad, construyendo puentes entre diferentes segmentos de la sociedad.

Atracción y Retención del Talento: Las políticas de igualdad laboral hacen que las empresas y el país en general sean más atractivos para el talento diverso. Las personas buscan entornos laborales donde se valoren y respeten sus habilidades y contribuciones, independientemente de su origen. Esto no solo atrae talento diverso, sino que también contribuye a la retención de empleados a largo plazo.

Cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): La igualdad de género y el trabajo decente son componentes fundamentales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

de las Naciones Unidas. Al lograr la igualdad laboral, una nación contribuye directamente al cumplimiento de estos objetivos, consolidando su posición en la comunidad internacional y demostrando un compromiso con valores fundamentales.

Empoderamiento Económico: “La igualdad laboral, especialmente en términos de igualdad de género, empodera económicamente a las mujeres y otros grupos históricamente marginados. Al proporcionar oportunidades iguales para ascender en la jerarquía laboral y acceder a roles de liderazgo, se derriban barreras, fomentando así un mayor equilibrio en la distribución del poder económico”.¹¹

3.3. Grupos vulnerados

En el ámbito de la igualdad, se identifican diversos colectivos que a lo largo de la historia han sido objeto de vulnerabilidad y discriminación. A continuación, se detallan algunos de estos grupos afectados, así como las características que definen su situación:

Mujeres: Históricamente, las mujeres han enfrentado discriminación arraigada en cuestiones de género. La disparidad salarial, la limitada accesibilidad a roles de liderazgo, la discriminación laboral y la violencia de género son solo algunas de las problemáticas que han debido afrontar. La lucha por la igualdad de género se enfoca en erradicar estas disparidades y asegurar que las mujeres gocen de las mismas oportunidades y derechos que sus contrapartes masculinas. La Ley de Desarrollo Social. Decreto número 42-2001

¹¹ Rodríguez de las Heras, Fermín. **Manual de derecho laboral**. Pág. 121.

del Congreso de la Republica de Guatemala en su artículo 16 numeral 2 ubica a las mujeres: como grupo o sector que merece especial atención en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las Políticas de Desarrollo Social y establece lo siguiente; La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Minorías Étnicas: Las minorías étnicas frecuentemente se ven afectadas por discriminación racial y étnica. Exclusión social, dificultades para acceder a oportunidades educativas y profesionales, así como tratos injustos por parte de instituciones, constituyen desafíos comunes. La promoción de la igualdad para las minorías étnicas implica el reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, junto con la eliminación de barreras discriminatorias.

LGBTQ+: Las personas LGBTQ+ se encuentran expuestas a discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género. La carencia de reconocimiento legal, la discriminación en el ámbito laboral y la violencia basada en la orientación sexual son problemáticas persistentes. La igualdad para la comunidad LGBTQ+ implica la derogación de leyes discriminatorias, la fomentación de la inclusión y el respeto a la diversidad en todos los ámbitos.



Personas con Discapacidad: Individuos con discapacidad suelen enfrentar barreras físicas y sociales que limitan su participación plena en la sociedad. Problemas como la falta de accesibilidad, la discriminación laboral y la estigmatización representan retos significativos. La igualdad para personas con discapacidad aboga por la creación de entornos accesibles, la promoción de la inclusión laboral y el reconocimiento de sus habilidades individuales.

Adultos Mayores: Las personas mayores pueden experimentar discriminación basada en la edad, impactando su acceso al empleo, servicios de salud y participación social. La igualdad para adultos mayores implica desafiar estereotipos negativos, garantizar el acceso a servicios adecuados y reconocer la contribución continua de esta población a la sociedad.

Personas en Situación de Pobreza: Aquellas en situación de pobreza a menudo enfrentan barreras considerables para acceder a educación, empleo digno y servicios esenciales. La igualdad para este grupo implica abordar las causas estructurales de la pobreza, asegurar el acceso a oportunidades y proporcionar apoyo social y económico.

Refugiados y Migrantes: Refugiados y migrantes frecuentemente son objeto de discriminación debido a su estatus migratorio. La dificultad para acceder a empleo, vivienda y servicios básicos constituye un desafío común. La igualdad para estos grupos implica el respeto de los derechos humanos, la eliminación de barreras legales y la promoción de la inclusión en las comunidades de acogida.

3.4. Efectos emocionales de la desigualdad

La inequidad, ya sea en el ámbito social, económico o laboral, puede incidir de manera profunda en el bienestar emocional y mental tanto de individuos como de la sociedad en su conjunto.

Más allá de las disparidades materiales, los efectos emocionales derivados de la desigualdad son de gran relevancia. A continuación, se detallan algunos de estos efectos desde una perspectiva jurídica:

Perturbación Psicológica ante Dificultades Económicas y Competencia Laboral: La inequidad conlleva la generación de un entorno caracterizado por la incertidumbre y una competencia intensa. Individuos, al enfrentar adversidades económicas y la presión competitiva en el ámbito laboral, pueden experimentar niveles elevados de estrés y ansiedad, fenómenos que, en el contexto jurídico, pueden tener implicaciones en la salud mental y ser objeto de consideración legal.

Desconfianza Institucional y Social: “La desigualdad puede propiciar la desconfianza hacia las instituciones y la sociedad en general. Cuando se percibe que las oportunidades y beneficios carecen de una distribución justa, surge la posibilidad de experimentar sentimientos de alienación y pérdida de confianza en el sistema jurídico, siendo esto relevante en el marco de los principios de equidad y justicia”.¹²

¹² **Ibíd.** Pág. 130.

Impacto Jurídicamente Relevante en la Salud Mental: La limitación en el acceso a recursos y oportunidades, así como la percepción de una marginación sistemática, puede contribuir al desarrollo de condiciones de salud mental, como la depresión. El reconocimiento de este impacto adquiere relevancia jurídica en el ámbito de la protección de la salud y los derechos fundamentales.

Afectación a la Autoestima con Implicancias Jurídicas: La desigualdad puede influir negativamente en la autoestima de las personas, especialmente cuando se sienten excluidas o menos valoradas debido a su posición socioeconómica. La jurisdicción podría considerar la protección de la dignidad humana y la no discriminación como aspectos esenciales para abordar esta problemática.

Respuestas Emocionales Jurídicamente Significativas: Ira y Frustración: La percepción de injusticia derivada de la desigualdad puede generar respuestas emocionales como la ira y la frustración, que, desde una perspectiva jurídica, podrían manifestarse en tensiones sociales y civiles. La gestión y resolución de conflictos emocionales adquiere importancia en la construcción de sociedades justas y pacíficas.

Brechas Sociales con Consecuencias Jurídicas: La desigualdad contribuye a la fragmentación social y a la formación de brechas entre distintos grupos. Estas brechas pueden tener implicaciones jurídicas al afectar las relaciones interpersonales y la cohesión social, aspectos fundamentales en el mantenimiento del orden y la promoción de la justicia.

Desigualdad de Oportunidades y su Consideración Jurídica: La percepción de falta de igualdad en el acceso a oportunidades puede generar desesperanza y desmotivación. Desde un enfoque jurídico, esta desigualdad en las oportunidades puede contravenir principios fundamentales de igualdad y equidad, reclamando intervenciones legales adecuadas.

3.5. Desigualdad laboral derivada del patriarcado

“La desigualdad laboral padecida por las mujeres trabajadoras constituye un fenómeno arraigado en las estructuras intrínsecas de una sociedad patriarcal. Esta disparidad, de naturaleza multifacética, se manifiesta ostensiblemente desde la brecha salarial hasta la limitada representación en posiciones directivas. En el contexto laboral, la sociedad patriarcal impone roles de género que perpetúan estereotipos y discriminación, ejerciendo un impacto negativo sustancial en el desarrollo profesional de las mujeres”.¹³

La brecha salarial de género, como manifestación patente de esta desigualdad, se evidencia en la percepción de remuneraciones inferiores por parte de las mujeres, a pesar de desempeñar labores equivalentes o, en ocasiones, superiores en responsabilidad y dedicación. Este fenómeno refleja la persistencia arraigada de prejuicios sociales que desmerecen el aporte laboral femenino. La opacidad en los procedimientos de remuneración y la insuficiente implementación de políticas salariales equitativas contribuyen de manera significativa a la mencionada inequidad económica.

¹³ Sagardoy, Juan Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 144.

Adicionalmente, la limitada presencia de mujeres en funciones de liderazgo y en los procesos de toma de decisiones pone de manifiesto una barrera estructural que obstaculiza el progreso profesional femenino. La sociedad patriarcal, al perpetuar la noción de que ciertos roles son más congruentes con la idoneidad masculina, restringe las oportunidades de ascenso y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. Los estereotipos de género, al influir en las expectativas y evaluaciones de desempeño, generan obstáculos adicionales para el avance profesional de las mujeres.

A su vez, las responsabilidades tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar, tales como el cuidado de hijos y familiares, contribuyen de manera concreta a la desigualdad laboral. La carencia de políticas de conciliación efectivas y la persistencia de expectativas culturales en relación con el rol de la mujer en el hogar generan conflictos que restringen las opciones profesionales y la movilidad laboral de las mujeres.

En síntesis, la desigualdad laboral que afecta a las mujeres trabajadoras emerge como un producto directo de las estructuras arraigadas en una sociedad patriarcal. Superar esta disparidad exige un enfoque integral que aborde de manera concomitante las percepciones culturales y las políticas laborales, propugnando la igualdad de oportunidades y el reconocimiento imparcial del talento y esfuerzo, sin distinción de género.



CAPÍTULO IV

4. **La determinación de la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el Código de Trabajo de Guatemala**

La transgresión al derecho de igualdad, especialmente en el contexto de las mujeres trabajadoras, emerge como una materia de destacada relevancia en el ámbito jurídico. Este fenómeno se manifiesta cuando las mujeres confrontan discriminación o trato inequitativo en comparación con sus homólogos masculinos en el entorno laboral, ya sea mediante prácticas injustas, políticas discriminatorias o la denegación de derechos fundamentales.

“Dentro del marco laboral, una modalidad específica de vulneración al derecho de igualdad está vinculada a las mujeres que ostentan inamovilidad laboral, es decir, aquellas que cuentan con salvaguardias legales contra el despido en ciertas eventualidades. Si se llegara a constatar que estas mujeres están siendo objeto de trato discriminatorio o desigual en relación con otros trabajadores, podría surgir una situación de vulneración al derecho de igualdad”.¹⁴

Es imperativo considerar que la inamovilidad laboral para las mujeres, concebida como una medida de protección en ciertos contextos, no debería transformarse en una fuente de discriminación indirecta. Por ejemplo, si las mujeres con inamovilidad son excluidas de

¹⁴ Seoane, José Antonio. **Derecho laboral**. Pág. 120.

oportunidades de ascenso o desarrollo profesional en comparación con sus colegas masculinos, se estaría transgrediendo el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El combate contra la vulneración al derecho de igualdad para las mujeres trabajadoras implica, en gran medida, la fomentación de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Esto conlleva la revisión y ajuste continuo de políticas y prácticas laborales para asegurar no solo el respeto de los derechos consagrados, sino también la activa promoción de la igualdad de género.

Desde la perspectiva jurídica, es esencial analizar minuciosamente las circunstancias específicas de la vulneración, identificar posibles contravenciones a las leyes de igualdad y discriminación laboral, y buscar remedios legales apropiados. La legislación y los tratados internacionales que abordan los derechos de las mujeres en el ámbito laboral deben aplicarse de manera efectiva para garantizar la plena igualdad y salvaguardar sus derechos laborales.

4.1. Inamovilidad laboral en mujeres trabajadoras

La inamovilidad laboral dirigida a mujeres trabajadoras representa una herramienta jurídica fundamental concebida con el propósito de salvaguardar los derechos fundamentales y la estabilidad ocupacional de las mujeres en circunstancias específicas, mayormente vinculadas a los períodos de embarazo, parto y posparto. Su esencia radica en la mitigación de prácticas discriminatorias, asegurando que las mujeres no sean objeto de despidos o traslados infundados durante etapas críticas de su vida personal y familiar. En

numerosos sistemas jurídicos, se establece de manera precisa que las mujeres en estado de embarazo disfrutan de la inamovilidad laboral por el tiempo que la legislación determine como crucial para la gestación y los cuidados posteriores al parto. Durante este lapso, se prohíbe al empleador adoptar medidas de despido o traslado en perjuicio de la trabajadora, confiriéndole así una garantía de estabilidad en el empleo y protegiéndola contra cualquier forma de discriminación vinculada a su condición de embarazo.

Esta se encuentra regulada en el Código de trabajo de la Republica de Guatemala en su articulo 151 el cual establece: 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 estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto 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; c) 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; y e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

“La inamovilidad laboral destinada a mujeres trabajadoras refleja el reconocimiento de la imperiosa necesidad de asegurar condiciones laborales apropiadas para aquellas que serán futuras madres, permitiéndoles llevar a cabo sus responsabilidades profesionales sin la preocupación de enfrentar consecuencias adversas derivadas de su maternidad. Además de ello, este mecanismo legal respalda la conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar, fomentando un entorno ocupacional que reconozca y respete las responsabilidades familiares inherentes a la condición femenina”.¹⁵ Cabe destacar que, si bien la inamovilidad laboral proporciona protección a las mujeres en situaciones específicas, no impide que se tomen medidas disciplinarias o se rescinda el contrato laboral por razones legítimas y debidamente fundamentadas.

La finalidad es prevenir el uso indebido de la maternidad como pretexto para acciones perjudiciales en el ámbito laboral, preservando así la equidad y legalidad en las relaciones laborales.

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Derecho del trabajo**. Pág. 115.

4.2. Organismos internacionales y nacionales protectores de las mujeres trabajadoras

La Organización Internacional del Trabajo (OIT): es una entidad especializada dentro del sistema de las Naciones Unidas que concentra sus esfuerzos en la promoción de normas internacionales del trabajo. Su enfoque abarca la igualdad salarial, la erradicación de la discriminación de género y la mejora de las condiciones laborales en todo el mundo. En Guatemala, la OIT desempeña un papel crucial al asesorar sobre políticas laborales inclusivas y proporcionar orientación técnica para abordar desafíos específicos que enfrentan las mujeres trabajadoras, contribuyendo así al desarrollo de un entorno laboral más equitativo y justo.

ONU Mujeres: como entidad dedicada a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, desempeña una función integral en la promoción de los derechos de las mujeres en Guatemala. A través de su enfoque multifacético, ONU Mujeres trabaja en la sensibilización, la formulación de políticas y el apoyo directo para abordar desafíos específicos en el ámbito laboral, como la discriminación y la violencia de género. Su presencia y acciones contribuyen significativamente a la construcción de un entorno laboral que fomente la igualdad y el respeto hacia las mujeres trabajadoras.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA): es un organismo fundamental para la promoción y protección de los derechos de las mujeres en el continente americano. Su trabajo se centra en el desarrollo

de políticas y estrategias que aborden los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, incluyendo cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. En Guatemala, la CIM desempeña un papel esencial al proporcionar orientación y apoyo en la implementación de medidas para mejorar las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades para las mujeres.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW): constituye un comité de expertos independientes que supervisa la implementación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. A través de sus recomendaciones, el CEDAW aborda diversas cuestiones, incluidas aquellas relacionadas con la discriminación de género en contextos laborales. En Guatemala, sus acciones son fundamentales para garantizar el cumplimiento de estándares internacionales y la protección de los derechos laborales de las mujeres.

La Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI): En Guatemala desempeña un papel esencial en la protección y promoción de los derechos de las mujeres indígenas. Con un enfoque específico en la población indígena, la DEMI trabaja para abordar desafíos particulares que enfrentan las mujeres indígenas en el ámbito laboral, como la discriminación étnica y de género. Su labor contribuye a la construcción de un entorno laboral más inclusivo y respetuoso de la diversidad cultural.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala: se posiciona como una entidad clave en la formulación y aplicación de políticas laborales. Su responsabilidad incluye

garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas para todas las personas, sin distinción de género. En este sentido, el ministerio trabaja para implementar medidas que promuevan un ambiente laboral más equitativo, con especial atención a los derechos de las mujeres trabajadoras en Guatemala. Su función es crucial para asegurar la aplicación efectiva de políticas que salvaguarden y promuevan la igualdad en el ámbito laboral guatemalteco.

4.3. Problemas que genera la vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros casos regulados en el Código de Trabajo

La transgresión al principio de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros escenarios normativamente regulados en el Código de Trabajo constituye una cuestión de trascendencia jurídica. En este contexto, se vislumbra una presumible vulneración al principio de igualdad consagrado en la normativa laboral, específicamente en relación con las mujeres empleadas que se benefician de la salvaguardia de la inamovilidad y en situaciones contempladas en el mencionado código.

Esta coyuntura podría desembocar en una discriminación injustificada, contraviniendo los principios fundamentales de igualdad ante la ley. La legislación laboral establece protecciones y derechos específicos para las mujeres, como la inamovilidad en circunstancias determinadas. No obstante, cualquier tratamiento diferenciado que menoscabe el principio de igualdad entre los trabajadores, ya sean del género masculino

o femenino, merecería un análisis jurídico para determinar su conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Resulta imperativo evaluar si existen fundamentos legítimos para las distinciones consagradas en el Código de Trabajo y si estas son proporcionadas y necesarias para alcanzar objetivos legítimos. La interpretación y aplicación adecuadas de estas normas son esenciales para preservar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en lo concerniente a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Por ende, cualquier vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras con inamovilidad y otras circunstancias previstas en el Código de Trabajo exigiría un examen minucioso a la luz de los principios constitucionales y legales que resguardan la igualdad de derechos en el ámbito laboral, procurando garantizar una aplicación coherente y justa de la normativa laboral vigente.

Con la finalidad de asegurar la observancia de las disposiciones legales correspondientes, especialmente en lo relativo a la preservación de la inamovilidad de las mujeres de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, resulta imperioso que el Estado, por conducto de la Inspección General de Trabajo, cuente con la facultad para llevar a cabo la reinstalación inmediata de las trabajadoras involucradas. Este procedimiento prescinde de la iniciación de un proceso ordinario laboral relativo a la reinstalación, considerando el carácter inamovible conferido a dichas trabajadoras, con miras a fomentar la tutela de la parte más débil en el ámbito laboral y asegurar, de esta manera, la efectividad del principio

de igualdad en la aplicación de las disposiciones legales laborales para las mujeres guatemaltecas.

La infracción al principio de igualdad entre las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad y otros escenarios normativamente regulados en el Código de Trabajo emerge como una materia de notoria significancia jurídica. En este escenario, se divisa una posible contravención al principio de igualdad consagrado en la normativa laboral, específicamente en lo que respecta a las mujeres empleadas que se benefician de la salvaguardia de la inamovilidad y en circunstancias contempladas en el mencionado código.

Esta coyuntura podría desencadenar una discriminación sin justificación, contraviniendo los principios cardinales de igualdad ante la ley. La legislación laboral establece salvaguardias y prerrogativas particulares para las mujeres, como la inamovilidad en determinadas circunstancias. Sin embargo, cualquier tratamiento diferenciado que menoscabe el principio de igualdad entre los trabajadores, ya sean del género masculino o femenino, suscitaría un análisis jurídico para determinar su conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Resulta imperativo evaluar si existen fundamentos legítimos para las distinciones consagradas en el Código de Trabajo y si estas son proporcionadas y necesarias para alcanzar objetivos legítimos. La interpretación y aplicación adecuadas de estas normas son esenciales para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores,

especialmente en lo que concierne a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por ende, cualquier vulneración al derecho de igualdad entre las mujeres trabajadoras con inamovilidad y otras circunstancias previstas en el Código de Trabajo exigiría un examen minucioso a la luz de los principios constitucionales y legales que resguardan la igualdad de derechos en el ámbito laboral, procurando garantizar una aplicación coherente y justa de la normativa laboral vigente.

Con el propósito de asegurar la observancia de las disposiciones legales correspondientes, especialmente en lo que respecta a la preservación de la inamovilidad de las mujeres de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, resulta imperioso que el Estado, a través de la Inspección General de Trabajo, cuente con la facultad para llevar a cabo la reinstalación inmediata de las trabajadoras involucradas. Este procedimiento prescinde de la iniciación de un proceso ordinario laboral relativo a la reinstalación, considerando el carácter inamovible conferido a dichas trabajadoras, con miras a fomentar la tutela de la parte más débil en el ámbito laboral y asegurar, de esta manera, la efectividad del principio de igualdad en la aplicación de las disposiciones legales laborales para las mujeres guatemaltecas.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La transgresión al principio de igualdad entre las mujeres trabajadoras, específicamente aquellas que gozan de inamovilidad y otros casos contemplados en el Código de Trabajo, emerge como una cuestión jurídica de destacada importancia, demandando una atención diligente y la implementación de medidas efectivas para su abordaje.

Las recomendaciones derivadas de este análisis se orientan primordialmente hacia la necesidad perentoria de robustecer y aclarar las disposiciones legales vinculadas a la inamovilidad laboral, procurando una interpretación coherente y equitativa de dichas normativas. Resulta esencial que el Estado, en calidad de custodio de los derechos laborales, propicie la concienciación y formación continua en el ámbito empresarial, con el propósito de prevenir prácticas discriminatorias. Asimismo, se exhorta a las entidades pertinentes a reforzar los mecanismos de supervisión y aplicación de las leyes laborales, focalizando su atención en casos que denoten posibles vulneraciones al derecho de igualdad de las mujeres trabajadoras.

Por lo que es necesario que el Estado de manera vehemente se disponga a revisar y actualizar de manera exhaustiva la normativa laboral, incorporando disposiciones específicas que disipen interpretaciones ambiguas y resguarden de manera más eficaz los derechos de las mujeres en situaciones de inamovilidad.





BIBLIOGRAFÍA

CASTILLO DE LEÓN, Eduardo. **Manual de seguridad social y de trabajo en Guatemala**. 8ª ed. Guatemala: Ed. Jurídica, 1998.

CASTRO FALLA, Rodolfo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 2010.

DE LA CRUZ ANDRADE, Carlos. **Negociación colectiva y derechos de los trabajadores en Guatemala**. 4ª ed. Ciudad de Guatemala: Ed. Sindical, 2016.

DEVEALI, Mario. **Manual de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2014.

ETCHEGARAY, Carlos Manuel. **Derecho laboral individual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 2011.

FAURO CANO, Alfonso. **Derecho laboral colectivo**. Madrid, España: Ed. Editorial Reus, 2019.

GARCÍA MORALES, Rosa. **El contrato de trabajo en Guatemala**. 6ª ed. Ciudad de Guatemala: Ed. Labor, 2015.

MÉNDEZ GÁLVEZ, Francisco. **Derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Editorial D Dykinson, 2012.

MORALES BONILLA, María. **La jurisprudencia laboral guatemalteca**. 7ª ed. Guatemala: Ed. Lex Juris, 2020.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Marcial Pons, 2018.

PÉREZ VARELAS, Juan. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Jurídica, 2019.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurimex, 2005.

RODRÍGUEZ DE LAS HERAS, Fermín. **Manual de derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2013.

SAGARDOY, Juan Antonio. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Editorial Civitas, 2016.

SEOANE, José Antonio. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 2007.

Legislación:

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

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

Ley de Desarrollo Social. Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, 2001.