

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

**LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL Y SU REGULACIÓN
POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**

EDNA MERCEDES MORALES LEMUS

Guatemala, Junio 2,006

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

**LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL Y SU REGULACIÓN
POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**



TESIS:

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDNA MERCEDES MORALES LEMUS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Junio 2,006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Silvia Marilú Solórzano Roca de Sandoval
Vocal: Lic. José Luis de León Melgar
Secretario: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Rosa Herlinda Quevedo Nolasco
Vocal: Licda. Ángela Aída Solares Fernández
Secretario: Licda. Dora Renné Cruz Navas

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, luz que ilumina mi camino.
- A MIS PADRES:** Luis Estuardo Morales Guillén
Edna Judith Lemus Figueroa de Morales
Por ser el regalo más grande que Dios me ha dado, por su amor y ayuda incondicional para poder lograr mis sueños.
- A MIS HERMANOS** Carlos Estuardo Morales Lemus y Dana Paola Morales Lemus por su amor sincero, su compañía y amistad.
- A MI NOVIO** René Polillo Cornejo por brindarme siempre su amor y comprensión, por estar en todos los momentos importantes de mi vida, por su paciencia, entusiasmo y perseverancia en el camino que hemos recorrido juntos.
- A MIS ABUELITAS** Beatriz Figueroa Viuda de Lemus
Mercedes Guillén Juárez
Por su cariño sincero
- A MIS TÍOS Y TÍAS** En especial a Licda. Fabiola Beatriz Lemus Figueroa por su amor sincero porque se que siempre podré contar con ella en mi vida.
Otto René Lemus Figueroa por ser la persona que impulsó mi deseo de estudiar esta carrera.

A MIS SOBRINOS

Dana María Ramírez Morales

Diego Alberto Ramírez Morales

Por ser la alegría del hogar y la fuerza para luchar.

A MIS PRIMOS

Wendy Fabiola Vicente Lemus

Jorge Pablo Vicente Lemus con mucho cariño.

Miguel Antonio Morales Guillén

A MIS AMIGAS

En especial a Arquitecta Norma Elizabeth Blanco Castañeda por su amistad incondicional y sincera porque se que contaré con ella toda la vida.

Mirian Consuelo Navas García por su amistad, cariño y compañía. Jackelyn Túnchez por su amistad.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo y sus fines.....	1
1.1. Derecho del trabajo.....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	1
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	3
1.3.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	3
1.3.2. Concepción publicista del derecho de trabajo.....	3
1.3.3. Concepción dualista del derecho de trabajo.....	3
1.3.4. Concepción social del derecho de trabajo.....	4
1.4. Antecedentes históricos del derecho de trabajo.....	4
1.5. Diversas denominaciones.....	6
1.5.1. Derecho industrial.....	6
1.5.2. Derecho obrero.....	6
1.5.3. Derecho social.....	7
1.5.4. Nuevo derecho.....	7
1.5.5. Derecho económico.....	7
1.5.6. Derecho profesional.....	8
1.5.7. Derecho de los trabajadores.....	8
1.6. Principios del derecho sustantivo de trabajo.....	8
1.7. Principios generales en legislación guatemalteca.....	9
1.7.1. Tutelar.....	10
1.7.2. Irrenunciabilidad.....	10
1.7.3. Imperatividad.....	11
1.7.4. De realismo y objetividad.....	12

	Pág.
1.7.5. Democrático.....	12
1.7.6. De sencillez o antiformalismo.....	13
1.7.7. El conciliatorio.....	14
1.7.8. La equidad.....	14
1.7.9. La estabilidad.....	15

CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos del trabajo femenino.....	17
2.1. Período Neolítico.....	17
2.2. Nuevo sistema económico	19
2.3. Situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala.....	19
2.4. Principales áreas donde se manifiesta la exclusión.....	21
2.5. Los derechos laborales.....	23
2.6. Marco jurídico internacional en el tema laboral.....	23
2.7. Las mujeres y el Tratado de Libre Comercio (TLC)....	25
2.8. Análisis de las mujeres Mesoamericanas respecto al Tratado de Libre Comercio.....	25
2.9. La discriminación en el trabajo.....	27
2.9.1. Definición de discriminación.....	27
2.10. Discriminación contra la mujer.....	28
2.11. Clases de discriminación en el trabajo.....	29
2.11.1. Discriminación por motivos de estado civil.....	29
2.11.2. Discriminación por motivos de sexo.....	31
2.11.3. Discriminación por motivos de religión.....	31
2.11.4. Discriminación por motivos de edad.....	32
2.12. Características de la discriminación en el trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3. Derechos humanos.....	35
3.1. Desarrollo histórico.....	35
3.2. Clasificación de los derechos humanos.....	37
3.2.1. Derechos civiles.....	37
3.2.2. Derechos políticos.....	38
3.2.3. Derechos económicos, sociales y culturales.....	38
3.3. Definiciones de los derechos humanos.....	39
3.4. Los derechos humanos en Guatemala.....	41
3.4.1. Regulación de los derechos humanos en Guatemala.....	41
3.5. Antecedentes históricos que fundamentan los derechos humanos en Guatemala.....	42
3.5.1. Declaración de los derechos del pueblo de Virginia.....	43
3.5.2. Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano.....	43
3.5.3. Constitución de Bayona de 1,808 –España-.....	44
3.5.4. Constitución Política de la Monarquía Española -Gaditana 1,812-.....	45
3.5.5. Bases constitucionales de 1,823 Guatemala.....	45
3.5.6. Constitución Federal de 1,824 para Centro América.....	46
3.5.7. Primera Constitución del Estado de Guatemala 1,825.....	47
3.5.8. Constitución Política de la República de Guatemala 1,985.....	48

CAPÍTULO IV

4. Principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección a los derechos de la mujer contra la discriminación.....	51
4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	51
4.2. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.....	53
4.3. Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República.....	56
4.4. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	56
4.5. Resultados de la investigación realizada en el municipio de San Miguel Petapa y propuestas para darle solución a esta problemática.....	59
4.6. Propuestas para darle solución a esta problemática.....	61
4.6.1. Propuestas al Gobierno de Guatemala.....	62
4.6.2. Al Congreso de la República de Guatemala.....	63
4.6.3. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	64
4.6.4. A la Organización Internacional del Trabajo.....	66
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
ANEXOS.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a determinar la forma como se ha manifestado la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y su regulación por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A diario las trabajadoras desea encontrar un empleo que le permita cubrir sus necesidades elementales y lograr una mejor estabilidad económica para llevar una vida más digna en algunos casos, tanto para el hombre, la mujer o su familia ya sea como padre, madre o como miembro de la misma. Desde esta perspectiva la trabajadora desempleada busca en los medios de comunicación tanto escritos como hablados u otros, las diferentes ofertas de trabajo que los patronos ofrecen por tales medios y lograr ocupar las vacantes de empleo.

Al analizar detalladamente o escuchar con atención los diferentes anuncios u ofertas de empleo que ofrecen los patronos, para las diferentes actividades tales como industria, comercio, servicios y agricultura, especificando los trabajadores que desean contratar y con las cualidades, habilidades o destrezas que la actividad requiera; en ese sentido el patrono es el único que puede disponer la clase de mano de obra que necesita. Con lo antes expuesto, se establece que los patronos son los únicos que tienen esa facultad de poder elegir cualidades, habilidades o destrezas que los trabajadores deben poseer para ocupar las diferentes plazas vacantes, pero dicha facultad aprovechada por los patronos para lograr objetivos propios a tal grado que a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes se les exigen requisitos exagerados, injustos, ilegales y discriminatorios que contravienen las disposiciones legales laborales vigentes en el país. Dentro de estos requisitos se pueden mencionar que en las ofertas de empleo que anuncian los patronos por cualquier medio de comunicación se encuentran específicamente con relación al matrimonio, sexo, la religión, la edad de los aspirantes a laborar, como requisito necesario e importante para llenar las vacantes.

Tales acciones violan disposiciones legales laborales vigentes, por lo que deben ser objeto de sanción por parte de las autoridades de trabajo para evitar que la trabajadora

desempleada sea objeto de discriminación. Cabe mencionar que los patronos si desean contratar personal con determinados requisitos por la naturaleza del trabajo, están obligados a cumplir con lo que para el efecto señala el Código de Trabajo vigente, en el sentido de solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo o la oficina nacional de la mujer.

Este problema laboral es frecuente en nuestro medio, y a pesar de ser evidente la falta laboral en que incurren a diario los patronos al anunciar sus ofertas de empleo, las autoridades de trabajo no se preocupan por imponer las sanciones legales respectivas. Estos requisitos exigidos por los patronos a los aspirantes a laborar solo provocan problemas sociales que repercuten gravemente en el desarrollo del país tales como: desempleo, sub-empleo, delincuencia, vagancia y pobreza en la sociedad guatemalteca.

El contenido de esta tesis se desarrolla en cuatro capítulos; en el primero se hace referencia al derecho de trabajo como parte fundamental de los derechos del hombre y la mujer, derecho al trabajo, definiciones de trabajo, antecedentes históricos del trabajo y principios.

En el capítulo dos se desarrollan los antecedentes históricos del trabajo femenino así como los diferentes períodos. También se define la discriminación, discriminación de la mujer, clases de discriminación y las características de la discriminación de la mujer en el trabajo.

En el capítulo tres se desarrolló el tema de los derechos humanos, desarrollo histórico, así como su clasificación, con el fin de establecer que las mujeres no solamente están protegidas por principios constitucionales, sino que además estos derechos están regulados por tratados y convenios internacionales, los cuales protegen la dignidad, nivel de vida, estabilidad económica, mental y emocional.

En el capítulo cuatro se refiere a las principales leyes, convenios y tratados que regulan la protección a los derechos de la mujer contra la discriminación, protección que el estado está obligado a proporcionar a este importante sector de la población, como un mandato constitucional y como un compromiso adquirido a nivel mundial; así como los resultados de la investigación realizada en el Municipio de San Miguel Petapa y propuestas para darle solución a la problemática de la discriminación de la mujer en el campo laboral.

Como anexo se realizó un análisis de los resultados de investigación en donde se encontraron fundamentos para validar la importancia de eliminar la discriminación de la mujer en el campo laboral.

CAPÍTULO I

1. El Derecho de trabajo y sus fines

1.1. Derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo emanada de trabajadores y patronos.

1.2. Definición de derecho de trabajo

El derecho de trabajo tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Por lo cual lo podemos definir así:

Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, y de unos con otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, se refiere a la prestación de los servicios y las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Al derecho del trabajo se incorporan una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean

derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la gente mas débil, o cuando se moderniza para hacerlo más ágil y dinámico.”¹

El derecho del trabajo actual tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro, y se hace a través de leyes, normas y reglamentos especiales o específicos con la finalidad de aprovechar el constante avance en que esta rama se ha dado a través del tiempo.

En la actualidad se ha legislado en forma real y objetiva atendiendo a las necesidades de la sociedad en materia laboral emitiendo para el efecto leyes, normas y reglamentos especiales tales como El Código de Trabajo, el cual rige de manera general, con énfasis en el ramo del sector privado. Para los trabajadores del Estado se ha tenido que crear leyes especiales y de distinta manera, emitiéndose la Ley del Servicio Civil y su reglamento.

En el país por las necesidades que han ido surgiendo por la existencia de las diferentes instituciones que conforman el estado, para regular determinados trabajos, grupos o gremios, se ha debido crear leyes específicas con algunas variaciones especiales, por ejemplo La Ley del Magisterio Nacional, La Ley de La Policía Nacional Civil, La Ley de la Carrera Judicial, etc.

No puede quedar destina una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juriconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse

¹ Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, pág. 56.

adecuadamente y en caso de duda consultarse con profesionales especializados en las leyes de trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

1.3.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.3.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado en cuanto se refiere a los contratos.

1.3.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporándose a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea social. Tiene características propias, características especiales y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la parte más débil.

1.4. Antecedentes históricos del derecho de trabajo

“El significado del vocablo trabajo es muy amplio, así como su origen, el cual proviene del francés “Travail” y del italiano “Travaggio” o del portugués “Trábalo” que denotan una idea de sujeción y penoso. Para algunos proviene del Latín “Trabis”, que significa Traba, ya que el trabajo es: la traba del hombre.

En un principio, y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o Leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usado entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo tiene una connotación precisa”.²

² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 17.

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el Derecho del Trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo, la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

En Guatemala el derecho laboral es una rama del derecho público hondamente social y democrático, el cual ha ido evolucionando con el transcurso del tiempo, teniendo que innovarse con la creación de normas nuevas, originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del estado y sus instituciones con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho código, incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo, en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se registrarán exclusivamente

por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del mismo.

1.5. Diversas denominaciones

Según el tratadista español Guillermo Cabanellas, las formas en que se ha designado a esta rama jurídica, varían según la etapa histórica de su concepción, y entre esas formas cabe mencionar las siguientes:

1.5.1. Derecho industrial

Usado en Francia porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención, marcas, etc, y por otra parte no involucra a otra clase de ocupaciones.

1.5.2. Derecho obrero

Se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora que tenían por objeto mejorar sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se vea con unilateralismo, lo cual no existe que debe tenerse en cuenta que dicha rama no establece solo derechos para los obreros sino que contempla también derechos para los patronos y que además su campo de aplicación involucra a los trabajadores agrícolas domésticos y de comercio entre otros que no están considerados como obreros.

1.5.3. Derecho social

Por tener esta rama jurídica su fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista que tuvo su aparición en esta etapa de la historia, y fue esta corriente ideológica-política la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores. Esta denominación tiene la debilidad de ser un término demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y que bajo esa denominación podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles.

1.5.4. Nuevo derecho

Denominación aceptable en tanto no aparecieran otros campos que necesiten de regulación pero a la fecha han aparecido nuevas preocupaciones que deben regular el ser humano con lo cual esa rama no es la más novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental por mencionar algunas.

1.5.5. Derecho económico

Denominación bastante amplia pero imprecisa, y que por otra parte presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían considerarse factores del aspecto económico del Estado, pero no entes económicos.

1.5.6. Derecho profesional

Que deviene en una denominación desatinada por ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.

1.5.7. Derecho de los trabajadores

Denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, pues esta regulación no abarca solo derechos de los trabajadores, sino que abarca también derechos de los patronos

En Guatemala desde que se conoce esta reglamentación hecho que por cierto data de 1947 se usa la denominación Derecho del Trabajo y la mayoría de normas y principios están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

1.6. Principios del derecho sustantivo de trabajo

“En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho del trabajo, podemos decir que son: Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”³

³ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 105.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo en los Artículos del ciento uno al ciento diecisiete, en los cuales se enumera lo relativo al derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos, la tutelaridad de las leyes de trabajo, la irrenunciabilidad a los derechos laborales, así como también hace una diferenciación en cuanto a los trabajadores del estado los cuales se rigen por Ley del Servicio Civil.⁴

En síntesis se puede decir que la función de las nociones generales sobre los principios del Derecho del Trabajo es la siguiente:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete, esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, este triple papel.

1.7. Principios generales en la legislación guatemalteca

Específicamente se constituyen como principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca y parte de los derechos fundamentales del hombre, los que están conceptualizados como: características ideológicas e inspiran la legislación laboral, lo cual es generalizado y aceptado en la opinión de los iuslaboralistas guatemaltecos como los principios fundamentales que se encuentran enunciados en los

⁴ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 19.

considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) los que se resumen de la manera siguiente:

- 1.7.1. Tutelar;
- 1.7.2. De irrenunciabilidad;
- 1.7.3. Imperatividad;
- 1.7.4. De realismo y objetividad;
- 1.7.5. Democrático;
- 1.7.6. De sencillez o antiformalismo;
- 1.7.7. El conciliatorio;
- 1.7.8. La equidad; y,
- 1.7.9. La estabilidad.

1.7.1. Tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente de las partes: el trabajador.

1.7.2. Irrenunciabilidad

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las dificultades económicas.

1.7.3. Imperativos

Establece la literal “c” del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho del trabajo es un derecho necesario imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta ramo del derecho limita bastante el principio de la Autonomía de la Voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho imperativo (*ius cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la

relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.7.4. Realismo y objetividad

Este principio está concedido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.7.5. Democrático

Es de considerar que por principio, todo derecho debe ser la expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho del trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., regula a esta rama de la ley, como: un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.⁵

⁵ Plá Rodríguez. **Ob. Cit;** pág. 19.

1.7.6. Sencillez o antiformalista

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal del trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad. Las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde 1954 en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó regulado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo legal, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procesal: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Código Procesal Civil. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del

proceso laboral tiene como objeto, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le den autonomía, es más acertado referirse a un principio de sencillez en las formas, que a un principio formalista, el cual es peculiar por excelencia del proceso civil.

1.7.7. Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo establece: contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

1.7.8. Equidad

Es la justicia distributiva, basada en la igualdad o proporcionalidad y moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra; así como por los principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.7.9. La estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos del trabajo femenino

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo, pues pocas mujeres han alcanzado el reconocimiento de su profesionalización y capacidad, mientras la gran mayoría ha estado excluida de la educación, capacitación laboral y todo el quehacer en el ámbito público. Desde la edad de bronce se le confinó al género femenino al ámbito privado familiar dentro del hogar, asignándosele el trabajo doméstico.

Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura Mesopotamia, Fenicia, Hindú y demás que datos de los años 3,000 A.C., se pone de manifiesto la total incivilización de las Mujeres. Se mencionan las actividades agrícolas, pecuniarias, artesanales y comerciales desde una óptica que al imaginario de quienes leen dichos documentos podrían pensar que solo fueron desempeñadas por hombres. No obstante recientes estudios antropológicos y socioeconómicos con perspectiva de género aportan nuevos datos respecto a la división sexual del trabajo.

2.1. Período Neolítico

Durante este período las mujeres alcanzaron en un alto desarrollo, como fuerza de trabajo ya que existe evidencia de su participación en la industria, educación, bellas artes, agricultura y como funcionarias. La investigación antropológica de diversos científicos y científicas compilada por Riaño Eisler aporta pruebas de que las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza, axial como trabajo dentro y fuera del hogar.

Esta amplia participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en estatuillas, tumbas sagradas, vasijas, escritos, papiros, análisis y pruebas de

laboratorio, mediante carbono, que indican como las artes, la ecuación, la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante ese periodo.

Entre los más importantes hallazgos antropológicos de nuestra era, relativos a la participación y rol de las mujeres en la sociedad neolítica, se puede mencionar:

La mitología hindú atribuye a la Diosa Sarasvati la invención del alfabeto original. Sumerios, mediante las tablillas encontradas se destaca que atribuyen a Nidaba la escritura y la invención de la tablita de arcilla.

Los escritos de Diodoro de Sicilia en el Siglo I a.C. revelan que hasta en ésta época tan posterior no solo la justicia sino también la curación estaban asociadas a las mujeres.

Los egipcios veneraban a Isis, por instruir sobre la Ley y la Justicia además por que se le considera una gran curandera.

En el museo Británico de Londres, la obra conocida como: Mausoleo de Halicarnaso, puede apreciarse la muestra de cómo las mujeres espartanas se entrenaban en luchas, en carrera manejaban el dardo, lanzaban el disco, competían en los estadios, etc. Para los atenienses estas mujeres eran similares a las amazonas.

Estos pueblos pacíficos fueron invadidos saqueados por pueblos comandados por hombres violentos que impusieron el sistema patriarcal durante la denominada edad de bronce quienes a su vez efectuaban la transformación de materiales en bienes de consumo necesarios de aquella época mediante trabajo forzado de los esclavos.

2.2. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal

A partir del periodo posterior a las invasiones de tribus saqueadoras que causaron devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, Afrecha, los Balcanes y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina en donde ellas desempeñaban un papel protagónico en los ámbitos: político, económico, legal, salud y demás fueron borrados, quemados o destruidos.

El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objeto se constituyó en dogmas que aseguraban diversas causas por las cuales la mujer debía obediencia al hombre.

Los roles de hombre y mujer en la sociedad y la familia quedaron bien definidos y dictados por la iglesia y la educación desde aquella época y quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal.

Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada época. Los cambios en el vestuario, los requerimientos en la elaboración de nuevas formas de alimentos, la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos y enfermas, las actividades consideradas reproductivas no son atribuidas a los hombres, sino específicamente a las mujeres.

2.3. Situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala

Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del Estado de Derecho, de los derechos humanos de la población en general y de las mujeres en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca.

Guatemala se caracteriza por ser pluricultural, multiétnica y plurilingüe, pero la sociedad es muy estratificada, desarticulada e inequitativa. El acceso a la educación, salud, vivienda, trabajo digno y desarrollo integral está muy concentrado, prevaleciendo un enfoque androcéntrico que permea la visión de autoridades locales, los empleadores, los tribunales de justicia laboral, organizaciones de desarrollo, entidades de cooperación. Esto se ha puesto de manifiesto en los informes de desarrollo con perspectiva de género de Naciones Unidas.

Aunque se cuenta con instrumentos legales a nivel nacional e internacional que amparan a las mujeres y niñas en la defensa y acceso a sus derechos humanos universales, en la práctica cotidiana y consuetudinaria de una sociedad conservadora y patriarcal la justicia se desvanece cuando apenas empieza el recorrido burocrático de las mujeres que con impotencia comprueban que no cuentan con medios o recursos para: pago de abogados o asesoría legal, pago de trámites, tiempo suficiente para dedicarse a las gestiones necesarias, centros de cuidado para sus hijos e hijas mientras realiza sus gestiones, preparación escolar o académica, etc.

La discriminación, exclusión y represión implantada en Guatemala cuyas secuelas han anulado la identidad y autoestima de las mujeres trabajadoras, impiden un ejercicio democrático y ciudadano de las mismas, en donde su trabajo sea cual sea su naturaleza, les dignifique como personas que aportan a la economía del país. Un mínimo porcentaje de la población accede a la educación universitaria sin embargo la escasa oportunidad de fuentes de trabajo no les permite ejercer una profesión.

Muchas mujeres profesionales se ubican con contratos por servicios profesionales sin prestaciones ni beneficios que el Código de Trabajo establece, y quienes acceden a contratos temporales que no garantizan estabilidad y menos una jubilación digna. De manera que tanto mujeres obreras como

profesionales se encuentran en una situación laboral de alto riesgo, por la vulnerabilidad social, salubre, económica y política.

El seguro social, la recreación, jubilación derecho de organización está garantizado por la Constitución Política de la República y Código de Trabajo y constituyen logros de la trabajadora desde la época revolucionaria de 1944 al 54, a pesar de ello sigue existiendo incumplimiento de estas normas. La corriente neoliberal ha calificado en diversas ocasiones a estas leyes, como proteccionistas y desestimuladoras de la inversión extranjera , por ello se han dado muchas violaciones laborales y entre las principales razones se encuentran: A) la falta de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunado a la falta de organización; b) la urgente necesidad de contar con un ingreso regular, aunque axial sean violados sus derechos laborales y c) falta de conciencia de los patronos que están acostumbrados a violar continuamente las normas laborales. Situación que se agrava con la burocracia institucional en: Inspección de Trabajo y Tribunales de Trabajo.

2.4. Principales áreas donde se manifiesta la exclusión

El informe Nacional de Desarrollo Humano 2000, “Guatemala, la fuerza incluyente del Desarrollo Humano”, planteo tres áreas básicas donde se han producido históricamente las exclusiones sociales en el país: El ejercicio de la ciudadanía y los derechos, acceso a recursos, bienes y servicios, y el sentido de pertenencia efectiva a redes y tejidos sociales.

El mercado laboral es uno de los escenarios donde se puede observar con nitidez estas tres expresiones excluyentes, porque representa una de las principales instancias de articulación entre economía y sociedad, según lo propone Pérez Sainz autor de la obra Exclusión del mercado laboral en Guatemala, quien determina tres principales categorías de exclusión.

- Exclusión explícita: desempleo abierto, empleo a tiempo parcial o subempleo visible y empleo desalentado.
- Asalarización: inclusión laboral deficiente expresadas en remuneración insuficiente ausencia de regulación de la relación laboral, inestabilidad ocupacional, prolongación de la jornada laboral, o necesidad de insertarse en una dinámica multiocupacional. Las personas tienen ingresos que apenas les sirve para superar la línea de la pobreza.
- Autogeneración de empleo: dinámicas de mera subsistencia con posibilidades muy escasas de acumulación y crecimiento. Es el caso de la mayoría de actividades campesinas y de la llamada “economía informal”.

Dos tercios del total de la fuerza de trabajo guatemalteca está afectada por algún tipo de exclusión laboral, considerando a quienes caen en la categoría de autoempleo y asalarización.

La tasa de subempleo del sector público es similar al promedio, de los otros segmentos del mercado laboral; es decir, un 18% del total de la población empleada. Este detalle se explica en el hecho de que por lo menos cuatro de cada 10 trabajadores de la educación se ven afectados por algún tipo de subempleo.

Dicho estudio señala que en cuanto a los segmentos poblacionales, los grupos más vulnerables los conforman: jóvenes e indígenas, con la característica que los niveles de exclusión disminuyen con el paso de la edad, mientras que en los demás grupos se acentúa.”

2.5. Los Derechos laborales

Se considera que la actual normativa laboral es adecuada, sin embargo su falta de aplicación, y el desconocimiento principalmente por parte de las trabajadoras incide en las constantes transgresiones a la misma.

Entre los vacíos que podría mencionarse:

- La legislación carece de una perspectiva de género adecuada para regular situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres en las maquilas como: violencia contra la mujer, acceso al trabajo, etc.
- En Guatemala el concepto de salario es restringido y no abarca los incentivos y bonos.
- El principio de estabilidad laboral se ha regulado de forma muy abierta, el ejemplo claro es: la figura de la suspensión de los contratos y los casos en que se posibilita la contratación temporal.
- En cuanto a la salud hay falta de regulación o la regulación es obsoleta sobre riesgos profesionales, enfermedades y accidentes de trabajo; particularmente para proteger a las mujeres de maquilas quienes por las características del trabajo enfrentan riesgos específicos. La discriminación se presenta en la legislación que obliga a exámenes médicos para determinar si están embarazadas.

2.6. Marco jurídico internacional en el tema laboral

La organización internacional del trabajo fue creada en 1919 para que gobiernos, empleadores y trabajadores aunasen sus esfuerzos en pro de la justicia social y mejores condiciones de vida y empleo en todo el mundo.

Desde sus comienzos la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo ha sido uno de los componentes esenciales de la labor de la OIT

La igualdad de género ocupa un lugar central del mandato fundamental de la OIT, que la promueve tanto en el trabajo como en la vida comunitaria y en el hogar.

En seguimiento a la plataforma de acción de Beijing la OIT lleva a cabo acciones correspondientes a:

- Normas internacionales del trabajo y acción normativa relacionada a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
- Creación de empleos y erradicación de la pobreza.
- Protección social y condiciones de trabajo.
- Tripartismo, dialogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Además del enfoque integrador que incorpora un marco legislativo favorable, mecanismos de aplicación de las leyes y conocimientos jurídicos; políticas macro y micro económicas que tengan en cuenta los problemas de género y políticas activas de mercado de trabajo; políticas de formación equilibradas entre los hombres y las mujeres que promueven la diversificación de las calificaciones de las mujeres; acceso de la mujer a los recursos productivos, como el crédito, la innovación tecnológica y los mercados; bases de datos actualizadas, desagregadas por sexo y conceptos que pongan de manifiesto la función económica de la mujer; mejoramiento de la calidad del empleo; seguridad y protección social de la mujer, con especial énfasis el la protección a la maternidad; un entorno favorable a través de una mayor conciencia y sensibilización relativas a las consideraciones de género; participación de todos los actores pertinentes, tanto individual como colectivamente.

2.7. Las mujeres y el Tratado de Libre Comercio

Un tratado de libre comercio se da cuando dos o más países forman un área de libre comercio, con el propósito de eliminar los gravámenes de importación y todas las restricciones Ocuantitativas al comercio mutuo. Es un acuerdo preferencial que rige el intercambio comercial de bienes, servicios e inversión, siendo su objetivo: El comercio de bienes, servicios e inversiones.

El tratado de libre comercio entrara en vigencia en los próximos meses, sin embargo existe suma preocupación, dadas las condiciones de desigualdad entre las naciones centroamericanas y los Estados Unidos, basándose esencialmente en las desigualdades en: producción, ingresos, pobreza, educación, salud y niveles técnicos.

Lo que vendría a afectar principalmente a la clase trabajadora que avizora a futuro inmediato más sobre explotación de la mano de obra como principal categoría de competitividad; a futuro mediato una oleada de desempleo masivo, ya que gran cantidad de productos locales tienen pocas posibilidades de competir con las grandes empresas estadounidenses, provocando una reacción en cadena de cierre de empleos locales.

2.8. Análisis de las mujeres mesoamericanas respecto al TLC

Del 16 al 18 de julio del año 2,004 en San Salvador se llevó a cabo el primer encuentro de mujeres denominado mesoamericanas en resistencia, cuya finalidad consistía en dar una perspectiva desde las mujeres.

Los ejes principales fueron:

a) Derechos sociales y culturales

Cuya temática giró en torno a la seguridad social, derecho a la salud. Y las implicaciones en la salud de las mujeres como resultado de la privatización de dichos servicios tomando en cuenta la condición económica de las mujeres.

Asimismo, el derecho al agua y a la educación, como aspectos que debe garantizarse a las mujeres y sociedad en su conjunto en condiciones de equidad.

b) Derechos económicos

Derecho a la protección contra el hambre, seguridad alimentaria y propiedad de la tierra. Aportes alternativos de sistemas productivos de las mujeres; derecho de trabajo e ingreso digno, y al arraigo. La migración de las mujeres. Economías solidarias; derechos laborales de las mujeres, flexibilización laboral y pérdida de derechos; las pensiones, la cuenta y la deuda pendiente y Seguro Social.

c) Otros temas derivados

Derecho a la energía eléctrica; la guerra, la militarización, la violencia social y sexista en la región. Femicidio institucionalizado; la inversión social-estatal en la región; la deuda externa y la política fiscal; la privatización de la banca y la estructura financiera.

En síntesis puede decirse que las mujeres mesoamericanas manifiestan muchas dudas y temores en torno al Tratado de Libre Comercio, debido a que no se perfila ninguna ventaja para las mujeres con la entrada en vigencia del mismo. Aparentemente habría más fuentes de trabajo pero bajo el argumento de la competitividad habrá más explotación de mano de obra femenina y condiciones inhumanas de trabajo especialmente en el campo, maquilas y demás ramas de la economía.

El tema de medio ambiente preocupa por el riesgo que corre la soberanía alimentaria con la normativa impositiva del derecho de propiedad sobre semillas de maíz, arroz, verduras, flora y toda la horticultura nativa que se emplea de forma culinaria, curativa, decorativa, artesanal y demás.

La visión patriarcal del manejo y explotación de la tierra, agua, bosque y todo recurso natural pone en peligro la extinción a una cantidad de especies que deben sumarse a otra gran lista de especies amenazadas.

La discriminación y exclusión de que serán objeto los productos elaborados, fabricados y producidos de manera artesanal y tradicional de todas las culturas indígenas, violarán muchos derechos humanos ya firmados y ratificados por los países centroamericanos.

Por ello y una serie de argumentos legales, las mujeres se asumen MES OAMERICANAS EN RESISTENCIA que implica vigilancia, monitoreo, incidencia política y búsqueda de espacios de interlocución para dar a conocer su posición en los diversos ejes que se verán involucrados en el TLC.

2.9. La discriminación en el trabajo

2.9.1. Definición de discriminación

Según el diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define la discriminación como: la acción y efecto de discriminar, separar distinguir una cosa de otra.

Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.⁶

⁶ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 258.

El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania Nazi; y aún fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente raza blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos.⁷

El diccionario, Manual Jurídico de José Alberto Garrone, define a la discriminación como: separar, distinguir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos religiosos o políticos.⁸

Discriminación según el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas: es diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas y sociales.⁹

2.10. Discriminación contra la mujer

Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en otra esfera.

⁷ **Ibid**, pág. 362.

⁸ Garrone, José Alberto, **Diccionario manual jurídico**, pág. 218.

⁹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual tomo**, pág. 737.

Por lo antes expuesto en relación a lo que significa la discriminación y el trabajo se puede lograr definir lo que significa DISCRIMINACION EN EL TRABAJO, diciendo que es: dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales, religiosos, en el esfuerzo humano o intelectual, para producir riquezas o sea en el empleo, puesto, cargo, profesión u oficio.

2.11. Clases de discriminación en el trabajo

Para poder determinar las clases de discriminación que pueden darse en el trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarca muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común tales como la política, la religión, la raza, el sexo, la edad y el estado civil de las personas. Pero lo que más interesa resaltar en el presente trabajo es la discriminación referida a la mujer en las ofertas de trabajo de los patronos, cuando ofrecen empleo u ocupación por los medios publicitarios, como las siguientes:

- a) Discriminación por motivos o razones de estado civil.
- b) Discriminación por motivos o razones de sexo.
- c) Discriminación por motivos o razones de religión.
- d) Discriminación por motivos o razones de edad.

2.11.1. Discriminación por motivos de estado civil

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar a personas solteras de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado, pues una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su

capacidad y rendimiento el hecho de ser casado (a), soltero (a). En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto puedo citar a manera de ejemplo, como en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casadas, dependiendo sus intereses y sin tomaren cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos:

- a) En un anuncio que se solicita un coordinador de ventas y dentro de los requisitos que se exigen para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado, en el mismo anuncio se solicita receptores pagadores, secretarias y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero.
- b) En un anuncio en donde se solicitan Degustadoras/impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera.
- c) En otro anuncio u oferta de empleo, se solicita una secretaria y como requisito indispensable se solicita que sea soltera.
- d) Otra oferta de empleo en donde se solicita un auxiliar de bodega y como requisito se establece que sea soltero.

2.11.2. Discriminación por motivos de sexo

En relación a la discriminación por motivos o razones de sexo es importante resaltar que existe una breve diferencia entre el sexo masculino y el sexo femenino, pero solo en relación a la fuerza física y no en los demás aspectos.

Sin embargo los patronos en nuestro país hacen diferencia entre ambos sexos, como si la mujer o el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desarrollar un trabajo, un oficio o una profesión. Quizás los patronos que necesitan contratar personal prefieren uno u otro sexo, no porque el trabajo así lo requiera, sino porque su preferencia se inclina a sus intereses personales, como en los siguiente ejemplos:

- a) En un anuncio se ofrece trabajo a vendedores profesionales y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino.
- b) Se solicitan dependientes de mostrador y como requisito deben ser sexo masculino.
- c) En un anuncio u oferta de empleo se solicitan los servicios de un perito contador, y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino.

2.11.3. Discriminación por motivos de religión

Al referirme a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas de empleo que hacen los patronos por los diferentes medios de publicidad, seleccionado a quienes son católicos o son evangélicos, como si para el patrono este aspecto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en el rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales contenidas en las leyes laborales vigentes.

Llegando al extremo de anunciar las ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano y que además debe probarlo

con una carta del pastor de la iglesia a donde asiste. O bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante, extremo que ilustraré en los siguientes ejemplos:

- a) En un anuncio de oferta de empleo se solicita un catedrático y uno de los requisitos esenciales constituye profesar la religión Evangélica.
- b) En un anuncio de oferta de empleo se solicita una pareja unida en matrimonio y para ocupar la plaza deben ser cristianos.

2.11.4. Discriminación por motivos de edad

Este aspecto de la discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotar al máximo. Razones por las cuales los patronos prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho y menores de treinta y cinco años de edad, depende de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono.

Como se infiere es grave tal situación de discriminación de los trabajadores aspirantes a laborar por razones de edad, pues marginan o dejan por un lado a la gran masa de población trabajadora como los son los trabajadores que tienen menos de dieciocho años y más de treinta y cinco años de edad.

En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años de edad. Tal el caso de las secretarias y otros puestos análogos que se refieren a trabajo de

mujeres, a manera de ilustrar puedo citar algunos ejemplos sobre este aspecto.

- a) Institución bancaria requiere personal para el puesto de recepcionista, y como requisito se establece que deben estar comprendidas entre los dieciocho y los veinticinco años de edad.
- b) Empresa solicita contador y como requisito se establece que debe tener la edad de veinte a veintiséis años.
- c) Empresa solicita asesor legal, y como requisito se establece que debe tener la edad de veinticinco a treinta y cinco años.
- d) Restaurante solicita secretaria y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los dieciocho y los veinticinco años, por lo cual se evidencia una discriminación hacia la mujer en cuanto a la edad, esto no debe suceder pues las mujeres de acuerdo a su edad y teniendo una profesión tienen el derecho de optar a cualquier puesto y se determina expresamente el servicio que deba prestarse, la trabajadora queda obligada a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto o negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

2.12. Características de la discriminación en el trabajo

Como características de la discriminación en el trabajo se pueden enumerar las siguientes:

- a) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objeto los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo;
- b) La discriminación en el trabajo se refiere a dar trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores, en una oferta de empleo;
- c) La discriminación como un acto de seleccionar o separar se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción practican al momento de ofrecer su oferta de empleo.
- d) La discriminación del trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad y otros aspectos.

CAPÍTULO III

3. Derechos humanos

3.1. Desarrollo histórico

Los Derechos Humanos, podemos afirmar que son producto de las luchas libradas a través de toda la historia de la humanidad. Esas luchas, son provocadas precisamente por la serie de atropellos que siempre se han cometido y se siguen cometiendo en contra de la dignidad humana; y, su finalidad desde luego era acabar con ese estado de cosas. Naturalmente, al igual como ocurre en otras áreas del derecho, siempre ha habido pensadores ubicados en abierta contradicción con la igualdad humana llegando al extremo de tratar de justificar la Esclavitud, y otros actos denigrantes de la dignidad y la personalidad humana.

Estas luchas reiteramos, en cuanto a sus orígenes se remontan a la antigüedad y en todas las etapas del desarrollo de la sociedad se puede encontrar o destacar que sus fines han sido la lucha contra la desigualdad.

El desarrollo histórico de los Derechos Humanos aparece naturalmente al obtenerse la promulgación de los primeros instrumentos contentivos de libertades para los hombres. El reconocimiento de los Derechos Humanos en su totalidad, no ocurrió en forma paralela o simultanea, puesto que los cuerpos normativos y referentes a los mismos, eran más instructivos sobre estos, que métodos para aplicarlos.

En ese sentido el desarrollo histórico de los Derechos Humanos, se ha dividido en las denominadas tres generaciones de los Derechos Humanos.

La denominada Primera Generación de los Derechos Humanos, se remonta al surgimiento del primer instrumento en la historia universal, que se refiere a los Derechos Humanos, como la Promulgación en Inglaterra en 1,679 de la LEY DE HABEAS CORPUS, sin embargo, antes se promulgo la petición Of Ringht en 1,628 hasta el año 1,917. Entre los principales instrumentos promulgados durante este periodo tenemos: El Bill Of Ringhts o Carta de Derechos de 1,689. Con relación a estos tres instrumentos el autor Truyol y Serra refiere: "En el campo jurídico positivo y Constitucional, el papel de vanguardia le corresponde a Inglaterra. Tres grandes documentos de su historia constitucional pertenecen hoy, por la influencia que ejercieron, a la historia universal de Estado de Derecho. La Petición Of Right de 1,628 protege los derechos personales y patrimoniales".¹⁰

La segunda generación de los Derecho Humanos, tiene como punto de partida el aparecimiento de las ideas Socialistas, como las que se alcanzan notables adelantos en esta materia.

La autora Sonia Picado S., Citada por el autor nacional Centeno Barillas refiere "Surge así la encíclica "Rerum Novarum" en la que el Papa expresa su angustia ante lo que llama "la miseria inmerecida" de los trabajadores. Surge así el amparo de las nuevas ideologías, la idea de los Derechos Económicos y Sociales. Por medio de los cuales, se pretende dar eficacia real a los derechos de Salud, trabajo, educación y uso racional de la propiedad. Las constituciones que primero consagran estos derechos fue la Mexicana de 1,917, la de la Unión Soviética en ese mismo año y la de Weimar Alemania de 1,918".¹¹

Por último encontramos la denominada Tercera Generación de los derechos humanos, a los cuales son considerados como los derechos de la humanidad, teniendo como esencial característica, la ausencia de codificación. En esta

¹⁰ Centeno Barillas, Julio César, **Introducción al estudio de los derechos humanos**, págs. 5 y 6.

¹¹ **Ibid.**

generación se comprenden: el derecho a un medio ambiente sano, derecho al desarrollo, derecho a la comunicación, etc.

3.2. Clasificación de los derechos humanos

García Laguardia y Vásquez Martínez, citados por Balseáis Tojo, al respecto exponen "Existen tres bases de clasificación que son las más importantes aceptadas en la doctrina y que toman en cuenta; la primera, el carácter del sujeto titular de derechos; la segunda, el contenido o naturaleza de tales derechos y, la tercera la importancia o el valor intrínseco relativo de los propios derechos" de estos tres criterios de clasificación, los referidos autores según Balseáis Tojo, aceptan el que toma en cuenta el carácter del contenido de tales derechos o sea el que se inclina hacia la naturaleza de los bienes protegidos o el tipo de poder que los derechos tutelan con relación al objeto sobre el cual recaen". El anterior criterio de clasificación, permite clasificar los derechos humanos, de la siguiente manera:

3.2.1. Derechos civiles

Estos derechos son Autónomos del ser humano, es decir, le confieren al ser humano facultades o libertades en los cuales goza de entera independencia con respecto a su posible disfrute. Esa independencia, desde luego, es con relación a los demás miembros de la comunidad. Pertenecen estos Derechos al ser humano en si, es decir, sin que reúna tales o cuales característica. Balseáis Tojo, indica "tienden los derechos civiles a proteger la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, psíquica y moral del ser humano".¹²

Entre estos Derechos Humanos nuestra constitución política consagra los siguientes: Derecho a la vida, libertad e igualdad, Libertad de acción, Inviolabilidad de la vivienda, Inviolabilidad de

¹² Truyol y Serra, Antonio, **Los derechos humanos**, pàg. 6.

correspondencia, documentos y libros, libertad de locomoción, libertad de emisión del pensamiento, libertad de religión, derecho a la propiedad privada, derecho de autor e inventor, libertad de industria, comercio y trabajo.

3.2.2. Derechos políticos

Estos Derechos, puede decirse que son Derechos del Ciudadano, como integrante de la población de un estado, consecuentemente no corresponde a todos los seres humanos, sino solo a los que tengan el carácter de ciudadanos de un estado determinado, sin cuyo presupuesto, no puede gozarse de tales derechos.

Entre estos Derechos, nuestra Constitución Política consagra los siguientes: Derecho de petición, derecho de asilo, derecho de reunión y manifestación, derecho de asociación, derecho de petición en materia política, libertad de formación y funcionamiento de las organizaciones políticas.

3.2.3. Derechos económicos, sociales y culturales

Estos derechos, se caracterizan por ser colectivos, es decir, no pertenecen al ser humano individualmente considerado, sino lo toma en cuenta pero como miembro de un grupo social, o de la sociedad en general, lo que faculta lógicamente el poder de exigir determinadas prestaciones por parte del Estado. En otras palabras, estos Derechos se refieren a la obligación impuesta al Estado que constituyen beneficios para todos sus habitantes.

Entre estos, nuestra Constitución regula los siguientes: derechos de la familia, a la cultura, derechos de las comunidades indígenas, a la

educación, derecho al deporte, a la salud, seguridad asistencia social, y al trabajo.

3.3. Definiciones de los derechos humanos

Cada definición sobre Derechos Humanos está cargada con el fundamento filosófico del autor. A continuación estudiaremos algunas definiciones:

El maestro Antonio Truyol y Serra nos indica "Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico-espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee, el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por esta consagrados y garantizados".¹³

Los Derechos Humanos son una facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

El profesor Eusebio Fernández, dice sobre el tema: " Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que estos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente

¹³ Truyol y Serra, Antonio, **Ob. Cit**; pàg. 6.

conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad".¹⁴

Luego de ver diversas definiciones respecto a los Derechos Humanos nos surge el siguiente cuestionamiento ¿Qué valores son los que sostienen a los Derechos Humanos?

Ya hemos visto que giran en torno a la idea de dignidad humana, el preámbulo de la Declaración de Derechos Humanos enuncia... La libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Y el artículo 1 dice: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Y los valores que fundamentan la idea de dignidad humana son: la seguridad, la libertad y la igualdad.

El valor seguridad fundamenta los derechos personales y de seguridad individual y jurídica, el valor libertad fundamenta los derechos cívico-políticos y, el valor igualdad fundamenta los derechos económicos, sociales y culturales. Por último, no podemos decir que hay valores superiores a otros, me refiero a los valores que fundamentan los Derechos Humanos, ya que tienen una estrecha relación y complementación mutuas, es decir, que entre los derechos individuales y los sociales no existe contradicción, ni tampoco oposición por lo que es imposible tratar que unos prevalezcan sobre los otros, o bien que unos sean desplazados por otros.

¹⁴ Fernández, Eusebio, **El problema del fundamento de los derechos humanos**, pág. 76.

3.4. Los derechos humanos en Guatemala

3.4.1. Regulación de los derechos humanos en Guatemala

Los derechos humanos en Guatemala, se encuentran elevados a normas de categoría constitucional; en efecto, La Constitución Política de la República de Guatemala, decretada, sancionada y promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, y en vigencia a partir del 14 de enero de 1986, contiene un artículos referentes a los derechos humanos. Los títulos I y II son los que se refieren a esta materia, y en consecuencia son componentes de la llamada parte dogmática de dicha carta magna; incluso, en el preámbulo de la Constitución, se establece la preocupación por la defensa de la persona humana y plena vigencia de sus derechos, al indicar: "... afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social... decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos..."¹⁵

El título I, se integra de un solo capítulo, compuesto de dos Artículos; el primero, con el epígrafe "Protección a la persona" y el segundo "Deberes del Estado"; Con los cuales se amplía la inquietud manifiesta en el preámbulo en especial al señalar que el Estado se organiza para la protección de la persona humana, y ubicado como fin supremo del Estado, la realización del bien común, tratando de alcanzar la armonía entre los habitantes.

En ese sentido, se ubican como deberes del Estado el garantizar a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Es de hacer notar, que el desarrollo integral, solo es susceptible alcanzarlo, así se respetan en forma absoluta los Derechos Humanos.

¹⁵ Centeno, Barillas, **Ob. Cit**; pág. 12.

El Título II, en una regulación amplia puede afirmarse que clasifica los derechos humanos, separando los derechos individuales de los denominados derechos sociales.

En efecto, el capítulo I, del referido título se refiere a los derechos individuales y, el capítulo II, regula los derechos sociales.

3.5. Antecedentes históricos que fundamentan los derechos humanos

Creo oportuno partir de la historia jurídica de los principales documentos relacionados con los Derechos Humanos, para establecer de que manera es evidente su influencia, independientemente que sea un pensamiento europeo o americano; si es oportuno que sin entraren la polémica de conocidos defensores de dos documentos pilar es en esta evolución histórica protagonizada por Jellinek y Boutmy, en opinión de Jesús de Amuchastegui, que corresponden a dos posiciones ideológicas determinantes en la guerra fría.

Comparto el criterio que estos dos documentos y otros igualmente impulsores de las ideas humanistas palmadas en el derecho positivo, son producto de toda una época histórica y del desarrollo de la conciencia y la evolución del intelecto humano en dos continentes distintos con características sui generis pero igualmente relevantes, sin perder en la perspectiva del tiempo la audacia, producto de la necesidad de los hombres de ir más allá de su propia realidad objetiva.

3.5.1. Declaración de derechos del Pueblo de Virginia

En tal virtud la declaración de derechos del Pueblo de Virginia de 1776 que cronológicamente es primero, y por lo cual también brinda a América la primacía, documento del que se puede sustraer los siguientes derechos e ideas renovadoras:

- igualdad natural en la libertad y la independencia
- Derecho al goce de la libertad
- Derecho al goce de la vida
- Derecho a adquirir y poseer la propiedad
- Derecho a obtener la felicidad y la seguridad
- Soberanía popular
- Responsabilidad de los gobernantes
- Finalidad del gobierno
- Derecho de resistencia
- Negación del derecho a percibir emolumentos o privilegios especiales.

3.5.2. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano

En cuanto a esta declaración los acontecimientos histórico-jurídicos en 1,789 y del análisis los expertos en la materia de los Derechos Humanos, sustraemos la siguiente columna de derechos:

- Libertad e igualdad jurídico naturales
- Finalidad del estado
- Derecho a la libertad
- Derecho a la propiedad
- Derecho a la seguridad
- Derecho a la resistencia
- Soberanía popular

- El limite de la libertad
- Legalidad de las limitaciones al ejercicio de los derechos naturales
- Principio de legalidad y limites de la ley
- La ley como expresión de la voluntad general
- Derecho de propiedad
- Derecho de control y verificación de impuestos
- Garantías frente a la expropiación

3.5.3. Constitución de Bayona de 1808 -España-

Aunque se pone en tela de juicio la existencia real de estas disposiciones en América y especialmente en nuestra patria, es oportuno establecer que resulta como un enlace constitucional guatemalteco así como de valioso emisor de la promoción de algunas ideas que posteriormente van a sustentar la primera Constitución de la Monarquía española, la cual analizaremos a continuación de esta exposición la concreta influencia de las novedades formas constitucionales útiles a nuestro estudio.

Dentro del Titulo XIII, Disposiciones Generales de los Artículos del 124 al 145 de los cuales por su esencia destacan:

- * Inviolabilidad de la vivienda en España y las indias.
- * Detención solamente por orden legal o en flagrante delito.
- * Justificación legal que dimanar de empleado competente.
- * Registro de auto en que se mande prisión.
- * Prohibición a los encargados de presidios de privar de su libertad a cualquier otra persona en sus instalaciones que no reúna determinadas condiciones.
- * Abolición del tormento.

3.5.4. Constitución Política de la Monarquía española -Gaditana 1812-

Para ello, resulta imprescindible esbozar una aproximación de los principios inspiradores, así como al conjunto de libertades reconocidas en la Constitución de las Cortes Gaditanas, de las que, se ha dicho que fueron la Fragua de la España Contemporánea, las cuestiones que se debatan en las Cortes de Cádiz tienen plena vigencia... y que, en un contexto diferente, las inquietudes, dificultades y amenazas que allí afloran siguen presente en nuestra estructura social y gravitan sobre nuestra experiencia política.

3.5.5. Bases constitucionales de 1823 -Guatemala-

Los acontecimientos importantes habían sucedido en 1,821, con la independencia de las parcelas centroamericanas luego de titubeos de la inexperiencia criolla, de su debilidad e incapacidad de dirección; factores como la triste anexión al imperio de Iturbide que no se consolida afortunadamente, el movimiento de la sociedad guatemalteca, con sus profundas y eternas contradicciones, llega a desembocar en las bases constitucionales de 1823.

Estas bases fueron promovidas por las provincias unidas de Centro América, que en el preámbulo de dicho documento se aprecia "La Asamblea Nacional Constituyente para dar a los pueblos una idea del sistema de gobierno que ha adoptado; de los principios constitucionales que comienza a desarrollar en la creación de un nuevo orden social, el más análogo a las luces del siglo, y a los deseos y disposición actual de las provincias unidas del Centro de América..."

En su Artículo 1: " La Constitución se dirige a asegurar la felicidad del pueblo, sosteniéndolo en el mayor goce posible de sus facultades,

establece la independencia y soberanía nacional determina con exactitud la división de los tres poderes; afianza los derechos del hombre y del ciudadano, sobre los principios eternos de libertad, igualdad, seguridad, y propiedad".

En cuanto a disposiciones generales en su Artículo 44 prescribe: No podrán en ningún caso, el Congreso y los estados:

Coartar en ningún caso, ni por pretexto alguno, la libertad del pensamiento.

Suspender el derecho de peticiones de palabra, o por escrito.

Establecer vinculaciones, dar títulos de nobles, ni condecoraciones o distintivos hereditarios; ni consentir sean admitidos por los que otras naciones pudieran concederles.

Permitir el uso de tormento y los permisos para la confiscación de bienes, azotes, y penas crueles; ni hacer trascendentales las infamantes.

Conceder privilegios exclusivos a compañías de comercio o corporaciones industriales, por ningún tiempo; Ni limitar al comercio, industria y agricultura, sino en los casos previstos en la Constitución.

3.5.6. Constitución Federal de 1824 para Centroamérica

A decir del licenciado Edgar Balseáis Tojo, dicho documento "muestra una gran influencia renovadora, incluyendo capítulos especiales para las garantías individuales". "Es también el primer texto constitucional en el mundo, según cita García Laguardia y Vásquez Martínez, que consagra la igualdad de procedimientos para nacionales y extranjeros".

En su preámbulo dicho documento consagra algunas ideas muy importantes "... nosotros los representantes del pueblo de Centro América, cumpliendo con sus deseos en uso de sus soberanos derechos,

decretamos la siguiente constitución para promover su felicidad, sostenerla en el mayor goce posible de sus facultades: afianzar los derechos del hombre y del ciudadano sobre los principios inalterables de libertad, igualdad, seguridad y prosperidad; establecer el orden público..."

La Constitución de 1824, con fuerte influencia del modelo norteamericano y los principios de la Revolución Francesa, rige al istmo centroamericano durante el período que puede denominarse de anarquía federal. Múltiples guerras internas y crisis económica, hacen que la Federación se disuelva definitivamente en 1,839.

3.5.7. Primera Constitución del Estado de Guatemala 1825

En un documento constitucional que data del 11 de octubre de 1,825 se identifica como Constitución Política del Estado de Guatemala; contiene una serie de instituciones en diferentes títulos y secciones organizadas en 268 Artículos y de los cuales destacan los identificados del 20 al 34 en donde se establecen los derechos particulares de los habitantes y los cuales contenían:

- Derechos del hombre en la sociedad
- La libertad igualdad, seguridad y propiedad
- Prohibición de la esclavitud
- Derecho de aspirar a cargos públicos
- Igualdad de la ley en el apremio y en el castigo
- Igualdad ante los impuestos
- La defensa de la patria
- Libertad de pensamiento
- Derecho a la vida.

3.5.8. Constitución Política de la República de Guatemala 1985

La actual Constitución Política de la República de Guatemala está integrada por 281 Artículos y 27 disposiciones transitorias y finales; dentro de este documento se encuentran plasmados derechos tanto individuales como colectivos.

En su título I establece los fines y deberes del Estado; los cuales mencionar porque son muy importantes para la realización del presente trabajo, y es aquí en donde el estado está vinculado con la obligación de proteger a TODOS los ciudadanos de Guatemala. En virtud de que en sus Artículos 1 y 2 señalan básicamente que el fin supremo del estado es garantizar la justicia, la libertad, la vida, la seguridad, la paz, el desarrollo integral de la persona y proteger a la persona y a la familia.

Además en su título II establece los Derechos Humanos dando la pauta para establecer la necesidad de la creación de órganos y disposiciones para la protección de los mismos, los cuales señalaremos como parte de nuestro trabajo de investigación, y debido a la naturaleza de la misma señalaremos los Artículos 44, 46, 101, 102 literal k y t, debido a que tienen un gran vínculo con la protección a la mujer trabajadora y cualquier clase de discriminación, motivo de la presente investigación los cuales establecen:

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

Artículo 46 Preeminencia del derecho internacional: Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y

convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Haremos hincapié en que los tratados suscritos y ratificados por Guatemala tienen preeminencia en materia de Derechos Humanos ya que a partir de esta premisa estudiaremos los derechos que tienen las mujeres en el ámbito laboral y la no discriminación, como parte importante de nuestro trabajo de investigación.

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

Artículo 102 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...k) protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre solteras y casadas 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 ciento 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.

Con el señalamiento de nuestra actual carta magna en especial de los artículos esenciales para esta investigación, se concluye con los

antecedentes de la historia de los derechos humanos en Guatemala por lo cual después de señalado los aspectos que nos han parecido necesarios mencionar antes de iniciar con el estudio y análisis de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, no nos queda mas que establecer las normas internacionales que norman la protección a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y su regulación por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección a los derechos de la mujer contra la discriminación

De gran importancia es el presente capítulo, pues se analizará lo que en materia legal laboral o de trabajo se ha regulado para evitar la discriminación de la mujer trabajadora por distintas razones y las sanciones que pueden aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación a la mujer y en todas sus formas siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento jurídico del país, se hace necesario poder analizar los artículos relacionados con tal situación:

El título I, Capítulo Único, Artículos 1º y 2º de la Carta Magna hacen referencia a la protección de la persona humana, al establecer que “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y que es deber del estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Importante es lo regulado por el Artículo 4º en donde se expresa que “En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre ya 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 fraterna entre sí”.

Al analizar el contenido de la norma constitucional citada es evidente que nuestra carta magna regula que todos los seres humanos son libres e iguales, en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer sean casados o solteros, deben tener las mismas oportunidades y responsabilidades en la vida social, en ese sentido se protege a la persona contra la discriminación por su estado civil.

La sección octava de la misma carta magna se refiere al trabajo en el Artículo 101 estableciendo que 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. De la norma citada se puede establecer que el trabajo es un derecho de la persona por lo que todos los seres humanos tenemos acceso al mismo, sin más limitaciones que las establecidas en ley.

El Artículo 102 incisos a) y k) de la carta magna establecen que “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y de la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes: derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garantizan al trabajador y a su familia una existencia digna”. Los seres humanos según este inciso tenemos la libertad de elegir el trabajo que mejor nos convenga, siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley.

“Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestarse 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 deber exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante lo treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de 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.

Este inciso está plenamente referido a la prohibición de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral al establecer que no debe hacerse distinción entre casadas y solteras, para los efectos del trabajo, protegiendo en ese sentido a la mujer trabajadora.

El Artículo 103 de la carta magna establece que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Como se analiza, la Constitución Política de la República de Guatemala, en los artículos citados anteriormente, son un claro reflejo de la tutelaridad de las normas legales para la clase trabajadora y en especial la garantía y protección a las mujeres trabajadoras de cualquier acto discriminatorio en su contra y la forma en que pueden solucionarse los conflictos laborales que se susciten. Y como se mencionó anteriormente la protección legal de las normas de trabajo surge por la desigualdad económica en que se encuentran las trabajadoras frente a los patronos.

4.2. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República

El Artículo 6 párrafo primero y segundo establece: “Solo mediante resolución de autoridad competente basa en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia ninguna persona podrá impedir a otra que se dedique a la

profesión o actividad que elija. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de sus derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes...” El artículo citado regula claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en ley.

El Artículo 14 primer párrafo, regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad...”.

Así también el Artículo 14 bis establece: “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general...”.

Es importante para el presente trabajo citar el primer párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, al establecer que: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

La prohibición legal de este artículo se refiere a los patronos quienes no pueden hacer diferencia alguna por los motivos enunciados. Como se puede establecer en el presente trabajo los patronos al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen lo preceptuado en el

artículo precitado, pues hacen diferencia (discriminan) a las mujeres que desean ocupar las plazas vacantes.

El segundo párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, establece que: “El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

En este sentido el patrono no puede condicionar el acceso de trabajadoras a los centros de trabajo por la importancia del cargo o puesto a ocupar dentro de la empresa o centro de trabajo determinado.

El Artículo 151 incisos a) y b) (Reformado por el artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la Republica). Establece: “Se prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias 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”.

El inciso b) del Artículo citado establece que se prohíbe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. Al analizar la citada norma legal se establece claramente que se prohíbe la discriminación de la mujer por el sólo hecho del estado civil y su condición de madre, dicha prohibición está dirigida al patrono en el momento de ofrecer sus ofertas de empleo.

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

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, establece el Artículo 65 “Además de las prescripciones en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: 1) Hacer discriminación por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil.

Es evidente la prohibición que establece esa norma legal en cuanto a la discriminación por motivos políticos, sociales, religiosos, raciales y de sexo que perjudiquen o favorezcan a los servidores o aspirantes a ingresar al servicio civil. Prohibición dirigida a los órganos administrativos o sea al Estado de Guatemala en su calidad de patrono.

4.4. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A través de la Organización Internacional de Trabajo, se ha creado un conjunto de normas de trabajo en forma de convenios que Guatemala como país miembro de la Organización ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha de aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país.

Artículo 1

A los efectos de la presente convenio, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anulara el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre ya la mujer, de los derechos humanos y las libertades

fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 11

1. Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de sus derechos a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Las mujeres se ven sumamente perjudicadas con el incumplimiento de estos cuerpos legales en virtud de que como parte de un gran porcentaje de la población ven limitados los derechos que la ley les proporciona.

Es preocupante que la discriminación hacia las mujeres en el campo laboral lejos de ser erradicado cada vez se agrava y que el estado y la sociedad en general no tiene ningún interés en cumplir lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

4.5. Resultados de la investigación realizada en el Municipio de San Miguel Petapa y propuestas para darle solución a esta problemática

Los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada muestran el desconocimiento de las mujeres con respecto a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer que es derecho vigente no positivo y demás leyes; por lo que la discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo por lo cual se ven obligadas a aceptar trabajos con salarios bajos dentro de la economía informal, quedando atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación, protección social, formación profesional, etc.

Las mujeres tienen más probabilidades de verse empleadas en este tipo de actividades invisibles y subestimadas como el servicio doméstico pagado, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo en el hogar para lo cual existe un Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP que es una organización que apoya a las trabajadoras de casa particular y está orientada a la defensa de los derechos humanos, laborales y culturales, procurando el bienestar individual y colectivo de las trabajadoras de casa particular, para insertarlas a la sociedad productivamente.

La discriminación de la mujer en el ámbito laboral es un problema actual tal como lo demuestra la encuesta realizada en el presente trabajo para lo cual se adjuntan las gráficas en los anexos en los cuales se puede observar como cada

día en los diferentes lugares de trabajo la discriminación constituye una triste realidad para muchas mujeres especialmente por su estado civil, respecto a las condiciones de desigualdad en la cual realizan su trabajo, así mismo cuando se encuentran en estado de gravidez no se les brinda la protección legal establecida en las diferentes normas.

El fracaso en la eliminación de la discriminación en el trabajo conlleva una mayor dificultad para enfrentar los desafíos planteados por la creciente migración, los cambios tecnológicos sin precedentes, las consecuencias sociales de la globalización y la necesidad de dar cabida a la diversidad y afecta gravemente la paz social y la democracia.

El informe de la OIT hace responsable de la constante discriminación a los prejuicios, estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo.

La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad y provocar inestabilidad política. La discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí misma ni tampoco el mercado se preocupará de ese problema.

La discriminación se produce en cada etapa del empleo, desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración; y abarca la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación de trabajo.

4.6. Propuestas para darle solución a esta problemática

La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la estima y el buen ánimo de los trabajadores. Una mano de obra más motivada y productiva mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad contribuye a lograr bienestar social.

Se requiere de instituciones que garanticen la efectiva observancia de la ley, medidas positivas, una educación sin prejuicios, formación profesional y servicios de empleo así como indicadores que permitan supervisar los progresos. Esta combinación de políticas e instrumentos es esencial cualquiera sea la forma de discriminación de que se trate. El estado tiene la obligación de prohibir las prácticas discriminatorias y establecer leyes firmes e instituciones y políticas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores en forma individual o conjunta, deberían identificar y combatir las prácticas discriminatorias en el trabajo. Es sumamente importante que puedan escucharse las voces de las trabajadoras discriminadas sin importar donde trabajen.

Contribuir a mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de las mujeres a través de propiciar su organización, creando y fomentando espacios que fortalezcan su autoestima y asertividad mediante el acceso a: educación, convivencia, recreación, libertad de expresión, solidaridad, participación individual y colectiva. Conocer los derechos laborales y humanos para aplicarlos y respetarlos.

Promover e impulsar acciones para erradicar valores sociales y culturales que discriminan y desvalorizan a las trabajadoras.

4.6.1. Propuestas al gobierno de Guatemala

Al Poder Ejecutivo

- Respetar y hacer cumplir en la práctica y en la ley las obligaciones internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad.
- Condenar públicamente la discriminación por motivo de embarazo como discriminación basada en el sexo.
- Dar prioridad al cumplimiento de los acuerdos de paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas de casas particulares y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.
- Tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones a los derechos de la mujer, con las aportaciones y la supervisión de la Secretaría Presidencial de la Mujer, y asegurar que se dé gran prioridad a la protección de los derechos de la mujer.
- Garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) realicen investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones. Por ejemplo, cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila, las oficinas de inspección de estos organismos deben poner en marcha investigaciones completas e inmediatas.

- Revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del IGSS para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores. Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha investigaciones que respondan y desvelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de género.

4.6.2. Al Congreso de la República de Guatemala

- Reformar el Código de Trabajo para que los reglamentos relativos a las trabajadoras de casa particular sean compatibles con las normas internacionales y garanticen que gozan de los mismos derechos que otros trabajadores guatemaltecos con respecto a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo y las horas extra, los períodos de descanso, las fiestas nacionales, las vacaciones, los contratos por escrito y la seguridad social.
- Promulgar leyes que prohíban explícitamente que cualquier empresa pública o privada exija a las mujeres que demuestren su situación con respecto al embarazo y el uso de anticonceptivos (o cualquier otra información relacionada con las elecciones o la salud reproductiva) con el fin de considerarlas para conseguir o mantener un puesto de trabajo.
- Promulgar leyes que prohíban el acoso sexual y tengan en cuentas diferentes tipos de acoso, así como varios niveles de responsabilidad del empleador (y responsabilidad financiera).

La legislación sobre el acoso sexual también debe tener en cuenta toda la gama de ambientes laborales, lo que incluye el trabajo de casa particular y agrícola.

- Promulgar leyes para establecer castigos, incluidas multas, para sancionar a empresas, de propiedad extranjera o nacional, que practiquen la discriminación sexual basada en el embarazo.
- Promulgar el Código del Niño y el Joven propuesto, tras enmendarlo para que sea compatible con las normas internacionales y garantizar que las trabajadoras de casa particular menores de edad disfrutaran de las mismas protecciones que el resto de los trabajadores infantiles.

4.6.3. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Investigar enérgicamente todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos de sexo en el empleo y sancionar a los responsables de las mismas.
- Realizar visitas no anunciadas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales.
- Garantizar que todos los inspectores y otros funcionarios del Ministerio de Trabajo reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con cuestiones de género dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación.
- Fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre esta sección y los servicios que ofrece.

- Consolidar mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y el IGSS para revisar las maquilas.
- Establecer directrices claras y consistentes para el ejercicio de la autoridad para hacer cumplir la ley del Ministerio de Economía con respecto a las violaciones relacionadas con el género en las maquilas.
- Establecer junto con el Ministerio de Economía, un proceso transparente para la revisión del respeto a los derechos laborales en las maquilas, las condiciones para la revocación o restitución de beneficios conforme al Decreto 29-89 y directrices sobre cómo las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos pueden ayudar a iniciar y participar en estos procesos.
- Poner en marcha una campaña nacional de educación pública sobre discriminación sexual en la fuerza de trabajo y los remedios disponibles para las partes afectadas. La campaña debe ocuparse del acoso sexual, con especial hincapié en la situación de las trabajadoras de casa particular. Una campaña de educación diferente debe concentrarse en los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular de manera más general. Ambas campañas deben realizarse en varias lenguas mayas y en un formato accesible para todos los guatemaltecos.
- Obligar a los empleadores de trabajadoras de casa particular a registrar esta relación laboral en el Ministerio de Trabajo y equipar al Ministerio con los recursos necesarios para permitir la recopilación adecuada de datos, el seguimiento del sector y la observación de las condiciones laborales.
- Establecer un grupo de trabajo especial sobre trabajadoras de casa particular compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo (incluida la Inspección y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora), el IGSS, la Defensoría de los Derechos de la

Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena y las organizaciones no gubernamentales que trabajan directamente con empleadas domésticas. El grupo de trabajo debe considerar la utilidad del establecimiento de una sección especial permanente dentro de la Inspección de Trabajo para observar los derechos de las trabajadoras de casa particular.

4.6.4. A la Organización Internacional del Trabajo

- Solicitar que Guatemala informe específicamente sobre todas las formas de discriminación relacionada con el embarazo en conexión con el empleo en sus informes de seguimiento sometidos conforme a la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo de 1998. Estos informes deben ocuparse de asuntos tales como las pruebas de embarazo como condición para el empleo, las pruebas de embarazo de las trabajadoras ya empleadas, la penalización posterior al contrato a las trabajadoras embarazadas y el incumplimiento de las protecciones a la maternidad, entre otros.
- Crear un programa especial para examinar la situación de mujeres adultas que trabajan en el servicio doméstico, similar al proyecto sobre trabajadores domésticos infantiles dentro del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
- Garantizar que el Proyecto de Mujeres Trabajadoras en las Maquilas de Guatemala documente violaciones de los derechos laborales relacionadas con el género, entre ellas la discriminación basada en la situación reproductiva, y adopte medidas adecuadas para crear conciencia sobre estos temas y promover una mayor aplicación de la leyes nacionales e internacionales por parte del gobierno guatemalteco.

CONCLUSIONES

1. Que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral sigue siendo un obstáculo para el desarrollo del país, debido a la inobservancia de las normas jurídicas que no se han aplicado correctamente por el Estado de Guatemala, vinculadas a la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer. Esto indica que lo contenido en dicha convención no se cumple pues a la mujer se le margina y le son limitados sus derechos.
2. Que es obligatoria la participación social y política., pues nadie puede sentirse ajeno en la labor para la defensa de los derechos humanos y así exigir a los gobiernos legislaciones justas y equitativas para fortalecer el estado de derecho y la vigencia de los Derechos Humanos.
3. Es importante la base fundamental de este estudio no es únicamente establecer la situación actual de la mujer trabajadora, sino además indicar las medidas que se deben tomar para poder erradicar la discriminación contra la mujer como podrían ser sanciones o multas en contra de aquellos patronos que no cumplan con fidelidad con lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como darles el respeto y lugar que dentro de la sociedad deben ocupar.
4. La problemática objeto de la presente investigación se centra en los resultados de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral la cual abarca desde la aplicación o acceso a un empleo hasta la promoción de ascensos dentro de los centros de trabajo, lo cual no está previsto en el ámbito de regulación y supervisión laboral, aspecto que ha incrementado el nivel de riesgos para que la discriminación hacia la mujer trabajadora que lejos de desaparecer vaya en aumento.

5. El estado debe cumplir con la obligación constitucional de brindar protección a la mujer trabajadora, ya que como lo establece nuestra Constitución Política, la cual determina que el trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras de las personas trabajadoras irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.
6. En Guatemala, aunque se ha aprobado una ley contra la violencia doméstica, la adopción de una legislación específica contra la discriminación laboral no ha sido una prioridad para el gobierno.
7. Desde que la Declaración Universal de Derechos Humanos fue aprobada en 1948, las organizaciones de mujeres han logrado avances sin precedentes en la historia, tanto en la ruptura de las barreras discriminatorias, como en el reconocimiento de sus derechos.
8. Sin embargo, todavía persisten situaciones que atentan contra las libertades de las mujeres o bien las dejan desprotegidas frente a delitos de agresión o discriminación.

RECOMENDACIONES

1. La intervención del estado mediante sus órganos correspondientes en la aplicación del bienestar ciudadano es una necesidad para el cumplimiento de la paz, tranquilidad y seguridad de la sociedad en especial de las mujeres, como parte fundamente de nuestra sociedad.
2. La intervención del Estado y de toda la población en general para generar fuentes de trabajo en donde la mujer tenga las mismas oportunidades, para el acceso a empleos dignos en igualdad de condiciones de los hombres.
3. Dar a conocer un verdadero sistema de asistencia a las mujeres objeto de discriminación, para que tengan acceso a información que les permita conocer y gozar de los beneficios que dicta la ley.
4. Establecer un plan mediante el cual las mujeres puedan tener acceso a instituciones públicas especializadas en atención a violación de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo y La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la Organización Internacional de Trabajo OIT.
5. La intervención del Estado a través del Ministerio de Educación con el fin de elevar el nivel académico de las mujeres y disminuir el porcentaje de deserción escolar por parte de las niñas, con el fin de que estas puedan optar a un mejor nivel de vida.

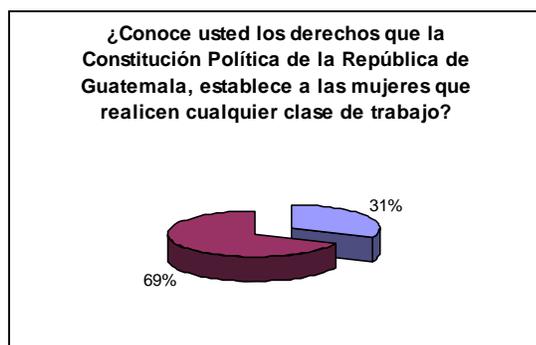
ANEXOS

Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

La investigación de campo comprendió una encuesta dirigida a mujeres que trabajan en diferentes actividades, la cual llevó a cabo en el Municipio de San Miguel Petapa, Colonia Residenciales Petapa II.

Pregunta No. 1

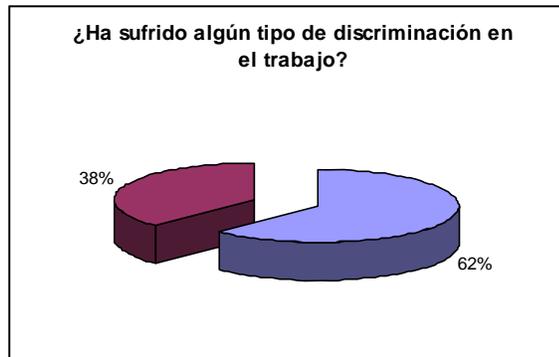
SI	31%
NO	69%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece, por lo cual están más propensas a sufrir todo tipo de discriminación.

Pregunta No. 2

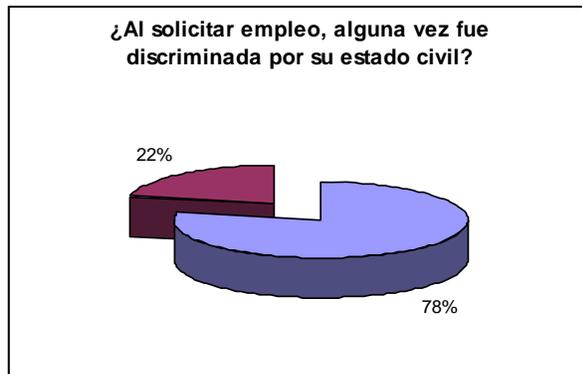
SI	62%
NO	38%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “si”. Esto significa que la mayoría de la población ha sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo. La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares.

Pregunta No. 3

SI	78%
NO	22%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “si”. Esto significa que la mayoría de la población ha sido discriminada por su estado civil, debido a que los patronos al contratar quieren conceder los derechos que están establecidos en las leyes del país.

Pregunta No. 4

SI	6%
NO	94%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que no son iguales las condiciones en que prestan su trabajo las mujeres con respecto a las condiciones en que lo prestan los hombres.

Pregunta No. 5

SI	16%
NO	84%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce si alguna mujer en estado de gravidez fue despedida injustamente.

Existen normas de la OIT que protegen a las mujeres embarazadas y las nuevas madres en el empleo; estas normas intentan reconocer y acomodar las capacidades reproductivas de la mujer y no justificar de ningún modo el trato desventajoso a las mujeres trabajadoras con motivo del embarazo o la maternidad.

Pregunta No. 6

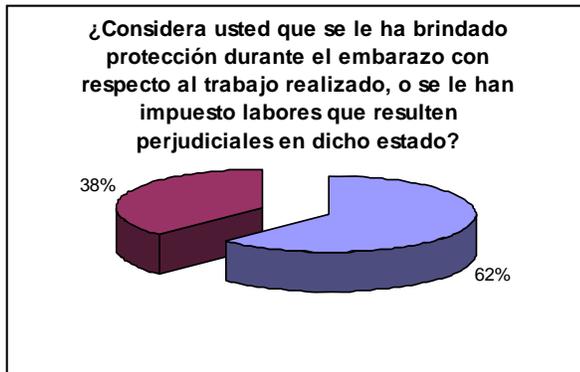
SI	13%
NO	87%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población considera que no tienen las mismas oportunidades de empleo que los hombres.

Pregunta No. 7

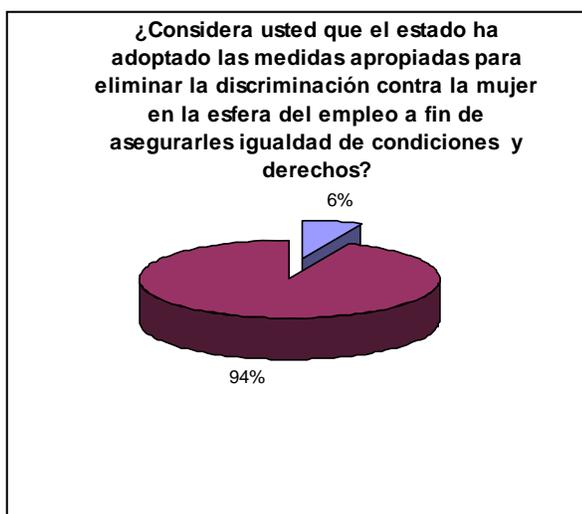
SI	62%
NO	38%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “si”. Esto significa que a la mayoría de la población se le ha brindado protección durante el embarazo, con respecto al trabajo realizado.

Pregunta No. 8

SI	6%
NO	94%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población considera que el Estado no ha adoptado las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

Pregunta No. 9

SI	31%
NO	69%
TOTAL	100%



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce los derechos que protegen a las mujeres por parte de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., debido a que el estado no ha impulsado proyectos a través de los cuales se puedan informar las mujeres a cerca de los derechos que se les otorgan.

BIBLIOGRAFÍA

- AMÉSQUITA DE ALMEIDA, Josefina. **La mujer sus obligaciones y sus derechos.** Ed. AA, Bogotá, Colombia, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo IV, 14ª ed.; Ed. Heliasta 1979.
- CASTILLO REYES, César. **La discriminación hacia la mujer, su regulación legal nacional e internacional.** Tesis para obtener el grado académico de Licenciado y los Títulos de Abogado y Notario 1998, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala.
- CIRILLO, Stefano. **Mujeres maltratadas.** Barcelona, España Ed. Paidós 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho al trabajo.** Ediciones de Palma, 2ª ed.; Buenos Aires, Argentina 1977.
- FÉRNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed Oscar de León Palacios, Guatemala, 1996.
- JANEWAY, Elizabeth. **El lugar de la mujer en el mundo del hombre**, 1ra. ed.; Ed. Extemporánea, S.A., México, D.F. 1973.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala 1975.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Ed. Universitaria Fénix, Guatemala 1996.
- MM Océano. **Diccionario ilustrado.** Ed. Milenio, Madrid España 2000.
- Oficina Nacional de la Mujer ONAM adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social Tomo I Guatemala 2005.
- PECES-BARBA, Gregorio. **Derechos fundamentales.** Ed. Latina Universitaria Madrid, 1998.
- RUIZ PINTO, Jaime Noel. **Violencia, un análisis jurídico.** Tesis para obtener el grado académico de Licenciado y los Títulos de Abogado y Notario 1981, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.

SANDOVAL VILLACORTA, Francisco Abrahán. **El empleo y sub-empleo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala junio 1987.

TRUYOL Y SERRA, Antonio. **Los Derechos Humanos.** 2da. ed.; Ed. Tecnos, Madrid España, 1997.

Legislación

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.

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

Código de Trabajo, Congreso de la República Decreto 1441, 1971.

Ley del Servicio Civil, Congreso de la República, Decreto 17-48, 1968.

Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación),1958. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la Organización Internacional del Trabajo.