

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



**LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL
RELATIVO AL GÉNERO**

WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006.

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

**LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL
RELATIVO AL GÉNERO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar 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: Lic. Ronald Colindres Roca
Vocal: Lic. Carlos Urbina Mejía
Secretaria: Licda. Gloria Melgar Rojas de Aguilar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Homero López Pérez
Secretaria: Licda. Marisol Morales Chew

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

Guatemala 20 de marzo de 2006



Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria

Licenciado Aguilar Elizardi:

De conformidad con lo ordenado en resolución de fecha 26 de enero del 2006, en que se me nombró como asesor de la Bachiller WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL, presté la asesoría correspondiente, por lo cual me permito dictaminar de la manera siguiente.

La bachiller WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL, presento como punto de tesis LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL RELATIVO AL GÉNERO.

Dicho plan de tesis fue supervisado así como el trabajo desarrollado bajo mi inmediata dirección y la sustentante atendió las sugerencias que le fueron formuladas, las cuales en un momento dado dieron lugar a modificación de forma que no incidieron en los planteamientos formulados por la bachiller WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL.

Considero que el trabajo en referencia es de suma importancia llenando los requisitos del artículo 32 del reglamento de elaboración de tesis, para que puedan ser discutidas en el examen público correspondiente, por lo que resulta procedente emitir dictamen favorable del mismo.

Atentamente


Licda. Melinda Jeanette Alvarado Hernández
ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado activo No. 6116

Abogados Asociados
10a Calle 7-43, Zona 1
Edificio Torín.
Tels. 22204213-22534339

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de abril de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) SAMUEL ALBERTO DUARTE PÉREZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL**, Intitulado: **"LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL RELATIVO AL GÉNERO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

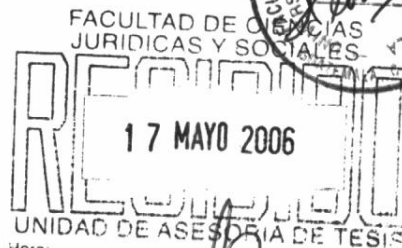


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

Duarte, Guevara & Salguero

Abogados y Notarios Asociados



Guatemala 16 de Mayo de 2006

Licenciado Mario Ismael Aguilar Elizardi
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Respetable Licenciado:

Cumpliendo con la providencia de fecha 24 de Abril del año en curso, procedí a revisar el Trabajo de Tesis de la BACHILLER WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL, titulado "LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL RELATIVO AL GÉNERO".

Habiéndose realizado las correcciones que el suscrito sugirió, estimo que el trabajo llena los requisitos reglamentarios en especial los exigidos en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales para ser considerado como Tesis de graduación de la autora y para el efecto emito dictamen favorable.

Con demostraciones de alta consideración y respeto, me suscribo muy atentamente

Samuel Alberto Duarte Pérez
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado número 2980



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, tres de agosto de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **WENDY MARIELA DIÉGUEZ SANDOVAL**, titulado **LA INEFICACIA DE LA NORMATIVA EN EL DERECHO LABORAL RELATIVO AL GÉNERO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A:** Dios por ser mi guía y permitirme alcanzar este triunfo.
- A mis padres:** Los seres que más amo, gracias por su apoyo incondicional y estar conmigo siempre.
- A mis hermanas:** Evelin, Paola y Lili, por su cariño y comprensión, las quiero mucho.
- A mi familia:** Gracias por su apoyo y compartir este momento tan especial.
- A mis amigas:** Mónica Teleguario, Xiomara Vásquez Alejandra Chinchilla, Fernanda Vásquez, Verónica Avila, Alma Martínez, Rosa Guzmán, Nancy Solis. Por estar conmigo en los momentos difíciles y compartir este triunfo.
- A mis amigos:** Ranfery Bonachela, Sergio Urbina, Darwin Porras, Alfredo Oliva. Por su apoyo y comprensión.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción-----	i

CAPÍTULO I

1. Enfoque histórico acerca de los derechos laborales reconocidos a la mujer en el derecho constitucional guatemalteco-----	1
1.1. Generalidades-----	1
1.2. Primera etapa (1808-1879) -----	2
1.3. Segunda etapa (1879-1944) -----	4
1.4. Tercera etapa (1945 a 1985) -----	5
1.4.1. Constitución de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945-----	5
1.4.2. Constitución de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente del 2 de febrero de 1956-----	6
1.4.3. Decreto Ley número 8 del Jefe de Gobierno de la República de 1963-----	7
1.4.4. Decreto Ley número 1 carta guatemalteca de trabajo de 1963-----	7
1.4.5. Constitución de la República decretada por la Asamblea Constituyente el 15 de septiembre de 1965-----	8
1.4.6. Estatuto Fundamental de Gobierno Decreto número 24-82 de la Junta Militar de Gobierno derogó la Constitución de la República de 1965-----	9
2. Cuarta Etapa-----	9
2.1. Constitución vigente decretada por la Asamblea Nacional Constituyente en la ciudad de Guatemala el 31 de mayo de 1985, con vigencia el 14 de enero de 1986-----	10
2.2. Análisis de las constituciones indicadas en el apartado anterior-----	11

CAPÍTULO II

3.	Inspección General de Trabajo-----	13
3.1.	Generalidades-----	13
3.2.	Atribuciones-----	16
3.3.	Objetivos-----	17
3.4.	Funciones de la Inspección General de Trabajo-----	17
3.5.	Reglamento de la Inspección General de Trabajo-----	21
3.5.1	Circular 12591 del Ministerio de Trabajo, relativa a la aplicación del Artículo 15 del Convenio 81-----	22
3.5.2.	Circular 12592 del Ministerio de Trabajo, relativa a la aplicación de los Artículos 20 y 21 del Convenio 81-----	23
3.6.	Otras Normas Reglamentarias-----	23

CAPÍTULO III

4.	Derechos laborales de la mujer en la legislación ordinaria guatemalteca-----	25
4.1.	Generalidades-----	25
4.2.	Concepto de derecho protector de las mujeres-----	26
4.3.	Antecedentes históricos de la protección a la mujer trabajadora-----	26
4.4.	Derechos laborales de la mujer contenido en el Decreto 330 Código de Trabajo-----	27
4.5.	Los derechos laborales-----	33
4.5.1.	Derechos Laborales de la mujer contenidos en el Decreto número 1441 actual Código de Trabajo de Guatemala-----	34

CAPÍTULO IV

5.	Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia-----	45
5.1.	Antecedentes históricos del trabajo femenino-----	45
5.2.	Período neolítico (aproximadamente año 7000 a 5000 a.c)-----	45
5.3.	Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal-----	48
5.4.	Cronología de los sistemas económicos repercusión en la ocupación laboral especialmente de las mujeres-----	48
5.5.	Situación actual del tema laboral-----	50
5.6.	Tendencias de inserción laboral de mujeres en Latinoamérica-----	52
5.7.	Situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala-----	53

CAPÍTULO V

6.	El género en materia de trabajo-----	57
6.1.	Concepto de género-----	57
6.2.	Antecedentes-----	57
6.3.	Las relaciones de género en el Trabajo-----	58
6.3.1.	Incidencias de las concepciones de género en el trabajo-----	59
6.3.2.	La estructura jerárquica por género-----	60
6.3.3.	La valoración desigual del trabajo-----	62
7.	Supuestos y realidades sobre las desigualdades de género en el empleo-----	63
7.1.	Los cargos tienen sexo-----	63
7.2.	Las mujeres tienen menos acceso a cargos de dirección-----	64

7.3.	Las mujeres ganan menos que los hombres-----	66
7.4.	Acoso y hostigamiento sexual-----	67
7.4.1	Definición-----	67
7.5.	El problema de la igualdad real para el aseguramiento de la equidad-----	69
7.6.	La mujer y los derechos humanos-----	71
7.7.	Diferencias de género-----	74
8.	Participación de la mujer en los diferentes ámbitos: Social, económico y Político-----	75
8.1.	La mujer y la educación: Las consecuencias de las diferencias de género en la educación las podemos medir a través de las diferentes formas-----	75
8.2.	La participación de la mujer guatemalteca en el sistema de educación nacional-----	75
8.3.	La forma de cómo el sistema de educación transmite los valores-----	76
8.4.	La mujer y la economía-----	77
8.5.	La mujer y la salud-----	81
8.6.	La mujer y la participación político social-----	83
8.7.	La mujer y el derecho guatemalteco-----	85
	CONCLUSIONES-----	89
	RECOMENDACIONES-----	91
	BIBLIOGRAFÍA-----	93

INTRODUCCIÓN

En Guatemala, las mujeres trabajan por necesidad aunque la legislación procura darles una protección adecuada, las circunstancias especiales de nuestro país dentro del factor económico, dado que somos un país dependiente y subdesarrollado, esto propicia a que las mujeres trabajen en condiciones míseras y de explotación, aún cuando el Estado vela porque a la mujer se le permita trabajar en igualdad de condiciones con el hombre; que no se haga ninguna discriminación por su sexo, que se le pague un salario justo de acuerdo con la actividad que desarrolle y reglamente los tipos de trabajo que pueden serle perjudiciales; así como el Estado también haya establecido normas relativas a que se prohíba la discriminación por razones de estado civil, sexo, religión y edad, es evidente que en nuestra vida cotidiana nos damos cuenta que aún cuando se tenga establecida una normativa que es de observancia obligatoria en toda relación de trabajo, existe ineficacia de la normativa en el derecho laboral relativa al género.

Las concepciones sobre lo femenino y lo masculino forman parte dentro de los centros de trabajo, se fundamentan en ciertas percepciones que tienen los miembros de una determinada sociedad u organización, en cuanto a cómo deben actuar las mujeres y hombres. Esta forma de pensar, marca una preferencia subjetiva hacia la selección de personal masculino para el desempeño laboral en este tipo de áreas de trabajo, determinando una sub utilización del recurso humano femenino interesado en desarrollarse en ellas; estas concepciones tienen incidencia en el comportamiento en los centros de trabajo, no solamente en las políticas internas, sino en su actuación en relaciones de trabajo o contratación laboral. Las empresas o instituciones de trabajo, funcionan y actúan dentro del marco de los valores y esquemas sociales vigentes; parte de ellos son los esquemas de género, los que tienen implicaciones importantes, ya que determinan espacios, roles, valoraciones y oportunidades diferentes, con frecuencia desiguales para hombres y mujeres: estas desigualdades se evidencian más en

la medida en que las mujeres incursionan en el ámbito laboral, espacio socialmente destinado a los hombres.

La concepción de género se manifiesta de diversas formas en el ámbito laboral como las siguientes: En las empresas o instituciones de trabajo utilizan, aún inconscientemente, el criterio de género, hay cargos femeninos y masculinos; hay áreas femeninas y masculinas, todo ello, claramente vinculado a los roles y características sociales de género de mujeres y hombres, lo que se cree que pueden hacer, o es “propio” que hagan; los cargos de personalidad y conducta que se esperan de mujeres y hombres. El esquema jerárquico en las relaciones de trabajo de subordinación mujer - hombre. La relación jefe - secretaria es un ejemplo de ella, en cuanto a que las funciones de servir, atender asistir, casi siempre son desarrolladas por una mujer. Esta relación de subordinación también se refleja en el hecho de que los hombres normalmente se concentran en las posiciones de más alto nivel de dirección, mientras que las mujeres se concentran en las posiciones subordinadas. Las valoraciones de los distintos cargos o trabajos también están vinculadas a la valoración desigual de los roles socialmente asignados: a las mujeres (el cuidado del hogar); a los hombres (los cargos en instituciones privadas y públicas). Por lo general, cargos típicamente femeninos (asociados al cuidado y mantenimiento de la familia), son valorados por debajo de cargos típicamente masculinos. Por extensión, un mismo cargo puede ser valorado de forma desigual si la persona que lo desempeña es hombre o mujer. Probablemente estas brechas salariales entre mujeres y hombres, están ligadas a la desigualdad valoración de las capacidades del personal femenino y masculino. En el ámbito laboral se piensa que hay cargos que deben ser ocupados por mujeres y otros por hombres, la realidad es que las capacidades de las personas para ocupar un cargo y la efectividad de su desempeño, no están determinados por el sexo, sino por su formación académica, sus conocimientos, su experiencia, habilidades y cualidades personales. Sin embargo, la realidad ocupacional refleja que, las decisiones institucionales están influenciadas por

esta forma de pensar al seleccionar al personal para ocupar puestos en el trabajo, para desarrollar determinada actividad en el mismo. Se asocian a cargos femeninos los de secretarías, recepcionistas, afanadoras, asistentes; para los hombres: cargos de dirección, asesores, supervisores, inspectores, técnicos de campo, conductores. De acuerdo a la hipótesis planteada en el presente trabajo al no realizar La Inspección General de Trabajo la función encomendada por el Estado de velar por el cumplimiento de las normas laborales existe desigualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo.

En el presente trabajo se desarrollan temas relacionados con la ineficacia de la normativa en el derecho laboral relativa al género y para el, efecto se inicia en el primer capítulo con la reseña histórica de los derechos laborales reconocidos a la mujer en el Derecho Constitucional guatemalteco, en el que se encuentran las diferentes etapas por las que ha pasado. En el segundo capítulo se desarrollan puntos importantes como la Inspección General de Trabajo que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que es la encargada de velar por el cumplimiento de las leyes, dentro de este tema se desarrolla brevemente lo relativo a ciertos antecedentes propios de esta institución así como las funciones y atribuciones que esta debe realizar.

También se desarrollan en el capítulo tercero los derechos laborales de la mujer en la legislación ordinaria guatemalteca, que abarca aspectos importantes que se deben de tomar en cuenta en la legislación laboral guatemalteca. Seguidamente se analiza en el capítulo cuarto el tema sobre la participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia y en el capítulo quinto se hace referencia al derecho de género en el cual se desarrollan algunos aspectos como las relaciones de género en el trabajo estructura jerárquica de este, valoración desigual del trabajo, acoso y hostigamiento sexual, la mujer y los derechos humanos, participación de las mujeres en los diferentes ámbitos: social económico político.

CAPÍTULO I

1. Enfoque histórico acerca de los derechos laborales reconocidos a la mujer en el derecho constitucional guatemalteco

1.1. Generalidades:

El interés del presente capítulo consiste en hacer un breve análisis de los derechos laborales que le han sido otorgados a la mujer guatemalteca trabajadora a través de la diferente legislación constitucional y leyes laborales y de previsión social que han estado vigentes en la República de Guatemala.

La mujer trabajadora tiene además de todos los derechos laborales en general, ciertos derechos en especial, que como madre y mujer, la ley le ha previsto para ella; un trato preferente, lamentándose que en la realidad lo que bellamente es legislativo, no es cumplido por los sectores encargados de hacerlo, poniendo en plano discriminatorio el trabajo de las mujeres.

Con el presente trabajo se pretende hacer un pequeño aporte al conocimiento que se debe tener sobre el tema que más adelante desarrollaré, como lo es: La ineficacia de la normativa en el derecho laboral relativo al género. No quisiera que este trabajo fuera uno más y sin que el mismo contribuyere a fortalecer la opinión que se tiene en nuestro país, de que la actividad en pro de la igualdad de los derechos laborales de la mujer, únicamente se limita a exposiciones verbales y escritas que no logran cristalizar en acciones concretas que logren el reconocimiento de la igualdad en dignidad, derechos, obligaciones y oportunidades entre todos los seres humanos sin discriminación alguna por razón de género.

El presente trabajo es para dar una visión de la legislación constitucional laboral guatemalteca se ha escogido regresar hacia el siglo pasado a partir de la Constitución de Bayona del 6 de julio de 1808, hasta la Constitución Política actual, tratando de

determinar las ideologías de esa época, que en una u otra forma han delineado y dado forma a nuestra Guatemala de hoy. Al hacer este análisis, el cual es muy personal, se aprecian cuatro etapas en el ordenamiento jurídico guatemalteco relativo a la situación discriminatoria de la mujer.

1.2. Primera etapa: (1808 – 1879)

- **Constitución de Bayona:** Es el primer estatuto de Constitución (con características monárquicas) que intentó afianzar la naciente monarquía, recibió para la posteridad el nombre de estatuto de bayona que fue publicada el 6 de julio de 1808.

La Constitución de Bayona contiene normas sobre la sucesión de la corona en torno a la regencia, la dotación real, los oficios de la casa real y su gabinete, de orden judicial, sobre la administración de hacienda y concluye las disposiciones generales.

Se trata consiguientemente de un documento político que revela el sistema constitucional monárquico, el primero de su género en la historia de nuestro derecho constitucional centroamericano. Esta constitución fue creada por José Napoleón en nombre de Dios todo poderoso por la gracia de Dios, Rey de las Españas y de las indias, después de haber oído a la Junta Nacional congregada en dicha ciudad, de orden, de su muy amado hermano Napoleón emperador de los franceses, rey de Italia el 6 de julio de 1808.

- **La Corte de Cádiz:** La Constitución Política de la monarquía española promulgada en Cádiz el 19 de marzo de 1812, lo más importante que contemplaba esta constitución.

Fue que eran españoles todos los hombres nacidos y avecindados en los dominios de las españas y los hijos de éstos. Se analizó casi en totalidad las leyes españolas de la época a considerar la Constitución de Bayona y la Constitución Política de la

monarquía española en las cuales únicamente se legisla en consideración al sexo en cuanto a la línea y grado del derecho hereditario a la corona, estableciéndose en la primera de las la discriminación total hacia las hembras y en la segunda otorgándoles el derecho a la sucesión siempre y cuando fuera mejor la línea y el grado, ya que en igualdad de condiciones existió el derecho preferente al varón , pero si era mejor la línea en la mujer entonces era ella.

Esas leyes españolas, se concentraron más a dedicarle casi todos los capítulos a la organización política de esa época, se preocuparon de situaciones como, de quienes lo sucedería en la corona, quien gobernaría a falta de una de ellos, pero en cuanto a algún derecho a la mujer, ni aún se le conocía como ciudadano mucho menos se le iba a reconocer algún tipo de derecho individual.

- Bases constitucionales de 1823: Arranca el período independiente, específicamente de la anexión a México con las bases constitucionales de 1823 hasta la ley constitutiva de la República de Guatemala de 1879 y sus reformas.

En las bases constitucionales de 1823, dentro de sus disposiciones, consideran que: “Únicamente eran ciudadanos todos los habitantes de la república naturales del país o naturalizados en el que fueran casados, o mayores de dieciocho años siempre que ejercieran alguna profesión útil o tengan medios de subsistencia conocidos.”¹

Las principales disposiciones de esta época (bases constitucionales de 1823) fueron Principios constitucionales actuales. Como por ejemplo ya se contemplaba sobre las garantías individuales del ser humano pero en cuanto a la mujer en especial no se legisló nada, las bases constitucionales de 1823 regularon primordialmente la organización de la nueva nación, haciendo tan solo ligeras alusiones a declaraciones de tipo dogmático.

¹ **Digesto Constitucional Centroamericano Tomo I Tipografía Nacional, Pág. 173**

Durante ésta época, las cartas magnas que rigieron fueron: Base constitucionales de 1823; Constitución de la República Federal de Centroamérica dada por la asamblea del Estado de Guatemala del 11 de octubre de 1825; las reformas decretadas a la Constitución Federal Centroamericana de 1835; el Decreto número 76 “declaración de los derechos del Estado y sus habitantes” del 14 de diciembre de 1839; el acta constitutiva de la República de Guatemala de 1879 en el cual no hubo un apartado especial para el derecho del trabajo en general, mucho menos para la mujer. En esta época se protegía únicamente la propiedad privada, todo era llevado a cabo por acuerdo de voluntades para realizar determinado trabajo.

1.3. Segunda etapa: (1879 – 1944)

El acta constitutiva de 1879, técnicamente y gramaticalmente precisa tuvo vigor en Guatemala hasta 1944, vigencia solamente teórica ya que fue objeto de repetidas modificaciones, algunas de ellas de fondo y cuando fue sustituida por la de repetidas modificaciones, de 1945, había sido reformada en 62 Artículos de los 104 que constituían su texto original en su parte orgánica establece una clara decisión de poderes.

Se estableció también, que para poder optar a un cargo público se exigía la calidad de centroamericano, y la de ser guatemalteco de origen. Uno de los motivos fundamentales de la reforma además del deseo de impedir la relación precisa, fue dar un contenido social a sus normas tanto es así que fue incluida en ella un principio de justicia social que fundamenta en la actualidad al derecho de trabajo, el cual es: “La igualdad de salarios para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, contenida en el Artículo 102 inciso c de la Constitución Política actual. Esta constitución tuvo varias reformas como lo fueron: La de 1885, 1887, 1895, 1903, 1921, 1927 y 1944, constituyen la ley fundamental hasta la de 1945. A partir de 1921 se inician los movimientos emancipadores de los derechos de la mujer, por lo que los legisladores son obligados a pronunciarse sobre la condición de la misma y convierten la discriminación de hecho existente en las épocas anteriores en discriminación formal,

al determinar que únicamente eran ciudadanos los guatemaltecos varones mayores de 18 años en adelante.

En la reforma que se le hizo a la Constitución de 1879 en 1927 ya a la mujer se le permitía votar se incorpora al nuevo texto constitucional la Ley de Probidad. En lo social, acepta el avance de los tiempos que recoge en las declaraciones que constituyen en Guatemala una novedad “la que el interés social prevalece sobre el particular”. Las reformas de 1935 restringen el alcance de algunos de los derechos individuales conocidos en el texto anterior las modificaciones más importantes en 1935 son las relativas a la organización y facultades del ejecutivo que se amplía notablemente.

1.4. Tercera etapa: (1945 a 1985)

1.4.1. La Constitución de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945:

Con respecto a la Constitución entro en vigencia ese año, creemos que no es muy atrevido afirmar, que en esa época es cuando en Guatemala el derecho laboral aparece. Porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se legisla con sinceridad y se crean por primera vez los órganos e instituciones indispensables para que buena parte de esa legislación, no sea letra muerta además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, como institución propia del derecho colectivo de trabajo.

Por limitaciones del espacio solo se comentara la Constitución de 1945, en lo que respecta a la mujer. Pese a que fue elaborada con mucha prisa, y prematuramente, para que pudiera profundizar un proceso revolucionario, la Constitución de 1945, fue una de las hermosas y democráticas que han regido en Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

Establecía que el “trabajo es un derecho del individuo y una obligación social”. (Artículo 55) y entre otras disposiciones de carácter general para todos los trabajadores, fue en especial para la mujer la previsión para proteger el trabajo de la misma y de los menores que laboran; prohibición para discriminar entre mujeres casadas y solteras estableciendo el descanso pre y post natal y descansos para amamantar a su hijo (Artículo 10). Así mismo, estableció también en su Artículo 6 que reconoce la igualdad entre los hombres y la mujer el cual textualmente indica: “La igualdad de salario o sueldo correspondiente a trabajo y en idénticas condiciones, prestado en la misma empresa, sin distinción de edad, raza, sexo, o nacionalidad, atendiendo únicamente a capacidad, eficiencia y honradez”.

El mismo Artículo preceptúa que: “Las madres trabajadoras disfrutan de un descanso forzoso remunerado, un mes antes y cuarenta y cinco días después del parto, en la época de la lactancia, tendrán derecho a dos períodos de descanso extraordinario, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo”.

1.4.2. Constitución de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 2 de febrero de de 1956:

Esta Constitución, reguló en su Artículo 116 la protección a la mujer y a las condiciones en que deben prestar sus servicios. Así mismo, repitió que no debe existir diferencia entre casadas y solteras, para los efectos de trabajo. Indicó también que la ley regulara la proyección de la mujer trabajadora a la época de la maternidad y dispondrá que no se le exija trabajo que requiera esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Las madres trabajadoras disfrutan de descanso remunerado, un mes antes y cuarenta y cinco días después del parto; en la época de la lactancia tendrán derecho a dos períodos diarios de descanso extraordinario, de media hora cada una. Los descansos pre y post natales, serán

ampliados según la naturaleza física de cada madre y con solo la presentación de un certificado médico.

1.4.3. Decreto Ley número 8 del Jefe de Gobierno de la República de 1963:

El ejército de Guatemala de esa época, al asumir transitoriamente el Gobierno de la República, y el Consejo de Ministros decretaron: La carta fundamental de gobierno, en su Artículo 17 preceptúa; “Son ciudadanos: Las mujeres guatemaltecas mayores de dieciocho años que sepan leer y escribir”. Únicamente esto se legisló a favor de la mujer en esa carta, que fue creada en el gobierno de Enrique Peralta Azurdia, el 10 de abril de 1963.

1.4.4. Decreto Ley número 1 carta guatemalteca de trabajo de 1963:

Al derogarse la Constitución 1956 y para suplir el capítulo de las garantías sociales se crea el Decreto Ley número 1 que contiene la carta guatemalteca del trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquellas, no teniendo novedad que el nombre dedicado para el trabajo.

En cuanto al Artículo 10, es importante hacer ver, que establecía la protección a la mujer, determinando además las condiciones en que deben prestar sus servicios. Así también indica que “No puede establecerse diferencia entre casadas y solteras para los efectos del trabajo”. La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le podrá exigir trabajo que requerirá esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento. En esta carta guatemalteca del trabajo, al igual que en las constituciones anteriores a la mujer únicamente se le dio protección laboral con respecto a su maternidad, ahora bien en cuanto se decía que no debía hacer diferencia entre casada y soltera, esto vino a ser como una protección legal para la mujer para efectos de contratación. En cuanto a la disposición legal que contenían las Constituciones ya mencionadas, en relación a que,

el salario debería ser en igual forma para el trabajo prestado en iguales condiciones, no especificaban si para el trabajo prestado en iguales condiciones, no especificaban si para el hombre o para la mujer lo que permitió que se violara dicha norma, ya que los sueldos más altos los tenían los hombres, aunque las condiciones en que las mujeres prestaban sus servicios fueran iguales o a veces superiores a los del hombre. La única diferencia que tuvo esta carta guatemalteca de trabajo, fue con respecto a la mujer en estado de gravidez, no se le puso un término de tiempo para que antes del alumbramiento, se le pusiera a realizar trabajos forzosos y dañinos para su estado; es decir que en todo caso el período de maternidad de la mujer había que protegerse.

En contraposición con las anteriores Constituciones que tenían un término de tres meses antes del alumbramiento, o sea que durante todo el tiempo anterior, la mujer podría ser obligada a realizar tareas pesadas en su trabajo, sin que hubiera una ley específica que previera esta situación.

1.4.5. Constitución de la República decretada por la Asamblea Constituyente el 15 de septiembre de 1965:

Esta Constitución, además de contener como en las anteriores la protección hacia la mujer; en su Artículo 114 inciso 8 reguló como principio de Justicia Social: “La protección a la mujer trabajadora y asimismo la condición en que debía prestar sus servicios”. Indica que “no deben establecerse diferencias entre, casadas y solteras en materia de trabajo”. La ley regulará “la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

“La madre trabajadora gozará de un descanso “forzoso” retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes”. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario dentro de la jornada, “los descansos pre y post natales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica. En esta Constitución , en

cuanto se refiere a la remuneración que se le debe dar a la mujer en estado de gravidez, se estableció por primera vez que se le debía cubrir con el ciento por ciento de su salario, en cambio en las legislaciones anteriores no se especifica el monto que debía cubrirse.

1.4.6. Estatuto Fundamental de Gobierno Decreto número 24-82 de la Junta Militar de Gobierno derogó la Constitución de la República de 1965:

Este reguló es su capítulo IX, lo relativo al trabajo, en su Artículo 5 numeral 2 y 8: “Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo.

- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que prestan sus servicios.

“No debe establecerse diferencia entre casadas y solteras en materia de trabajo, la ley regulará la protección de la maternidad de la mujer trabajadora a quién no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez”. La madre trabajadora gozará de un descanso extraordinario, dentro de la jornada, los descansos pre y post natales serán ampliados según las condiciones físicas, por prescripción médica.

2. Cuarta etapa :(1986 en adelante)

Comienza en 1986 en adelante o sea la legislación actual, no puede discriminar en forma alguna a la mujer y al mismo tiempo reconoce su dignidad y derechos, las mismas oportunidades y responsabilidades que ellas ostentan.

Será necesario pues, además de contar con la legislación adecuada, un verdadero cambio de actitud de todos los que conformamos este país, para la total eliminación de las prácticas discriminatorias contra la mujer. Visto esto, creo que toda labor, sin descuidar lo legal, deberá encaminada a buscar las razones o motivos por los cuales teniendo una legislación adecuada, aún persisten este tipo de actitudes, que más que reflejar igualdad y progreso, hacen difícil la incorporación total de la mujer en el desarrollo político, social, laboral y económico de Guatemala.

2.1. Constitución vigente decretada por la Asamblea Nacional Constituyente en la ciudad de Guatemala el 31 de mayo de 1985, con vigencia el 14 de enero de 1986:

En el Artículo 102 se encuentran reguladas las garantías sociales mínimas que ofrece el derecho a trabajo para la mujer asalariada, entre las cuales se tiene:

- “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”. Este inciso tiene contenido el principio de libertad de trabajo, ya que la mujer tiene derecho a elegir el trabajo que desee, siempre y cuando le garantice una existencia digna.
- “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. Este inciso tiene contenido el principio de prohibición de servidumbre. En Guatemala, la mujer en algunos casos no es equitativamente remunerada, es más se le ha sometido a servidumbre en el caso de la empleada doméstica.
- “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad. Este inciso contiene el principio de igualdad, el cual debe ser respetado por las autoridades correspondientes, ya que hay mujeres que desempeñan la misma tarea de un hombre, y ganan menos. Las trabajadoras del Estado, en algunos casos si ganan lo mismo.

- “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar los servicios”. No deben establecerse diferencia entre casadas y solteras en materia de trabajo la ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que quiere 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 procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

Este principio de no establecer diferencia entre casadas en materia de trabajo no se cumple en Guatemala, ya que existen dependencias que no aceptan mujeres casadas para optar a algún cargo, ni divorciadas atentando contra la libertad de trabajo y estado civil que todo ser humano tiene. En cuanto al tiempo que debería establecer la Ley Constitucional, para la época de lactancia no la regula la Constitución vigente, debido a ello es que muchos patronos no otorgan ese derecho a las trabajadoras, como por ejemplo a las que laboran en el campo, ya que no cuentan con lugares adecuados para poder hacerlo.

2.2. Análisis de las constituciones indicadas en el apartado anterior:

Se llega a determinar que desde la época de la revolución de octubre de 1944, cuando se inicia en Guatemala la legislación relativa al derecho de las mujeres trabajadoras, y que es la Constitución del 11 de marzo de 1945, donde se determinan los principios fundamentales que sostienen las bases del derecho protector de las mujeres trabajadoras, entre los cuales se encuentran: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación social por lo que la vagancia es punible; igualdad en el salario en idénticas condiciones en que debe prestar sus servicios; la prohibición de hacer diferencia entre casadas y solteras; el establecimiento del derecho a los

descansos forzosos pre y post natales remunerados; el derecho de la mujer trabajadora de alimentar a su hijo.

En cuanto al contenido del trabajo de la mujer es las cuatro últimas Constituciones, variaron únicamente en su redacción sin embargo en la Constitución de 1965 encontramos dos adiciones importantes; ya que la Constitución de 1945 tenía la disposición de que a la mujer trabajadora en época de maternidad no se le exigiera esfuerzos físicos considerables durante los tres meses anteriores al alumbramiento, derecho que le fue superado en la Constitución de 1965, al suprimir el plazo de tres meses y dejarlo indefinido; en la segunda, al establecer el derecho de ampliar el período de descanso pre y post natal, según las condiciones físicas por prescripción médica.

CAPÍTULO II

3. Inspección General de Trabajo

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene carácter de asesoría técnica, y debe de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, además que se suscriban ante los inspectores de trabajo los arreglos directos y conciliatorios; teniéndose como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras.²

3.1. Generalidades:

La Inspección General de Trabajo tiene sus orígenes al momento en que se funda el Ministerio de Trabajo, y a continuación la evolución histórica de éste:³El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el derecho del trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época, está contenido en el Decreto número. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual sustituyó a la de gobernación y justicia.

² Jerez Rivera Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala** 1979. Pág. 111

³ Rodríguez Roberto. **50 años de la Legislación Laboral de 1944 a 1994**. Págs. 8 y 9

del poder Ejecutivo que en su artículo 7º estableció: Que las funciones administrativas de las secretarías se ejercen: I. En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. En relación con los particulares”. En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. (Artículo 17, numeral VI).

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, y que a la fecha se mantiene vigente. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 247 estableció “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social; sin embargo sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del

mismo Código se dispuso: “El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda: Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.”

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial, el 17 de octubre de 1956 y que entró en vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo, sin embargo aquí surge otra situación de análisis, el Decreto número 1117, publicado en el Tomo LXXV de la recopilación de leyes, página 58, señala en su Artículo 1º. (Pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto número 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como Previsión Social, lo que no responde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las

entidades administrativas han estado representadas por: Las Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo Y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto número 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

3.2. Atribuciones:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.⁴
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo verificado si se esta cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio de empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que se figuren trabajadores menores de edad.

⁴ Jerez Rivera, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala 1979.** Pág. 15.

- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo.

3.3. Objetivos:

- Promover y verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de Trabajo y Previsión Social, armonizando las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas de inspecciones de oficio a centros de trabajo y realizar esas visitas cuando se requiera, así como constatar las denuncias planteadas por trabajadores, organizaciones sindicales y agrícolas.
- Velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales respete las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor a que se emitan en lo futuro.

3.4. Funciones de la Inspección General de Trabajo:

- Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su labor, tales como disposiciones relativas a la duración del trabajo, salarios, seguridad, higiene, bienestar y empleo de niños y jóvenes trabajadores.
- Suministrar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos con las disposiciones legales.

- Recibir las notificaciones relativas a los accidentes del trabajo ocurridos en los centros de trabajo, así como los casos de enfermedad profesional.
- Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos.
- Determinación, a falta de reglamento específico de labores insalubres o peligrosas para los efectos de prohibir el trabajo de mujeres y menores.
- Dictar en casos de excepción calificada, autorizaciones estrictas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.
- Recibir el aviso previo al despido de trabajadoras por maternidad.
- Comprobar a solicitud del empleador si la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante sus descansos pre y post natal, para suspenderse el paga de salario.
- Dar visto bueno a los locales que el patrono acondicione para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años o los dejen allí (salas cuna).
- Formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Dictar en casos de excepción calificada, autorizaciones estrictas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.
- Aplicación de los acuerdos relativos a la fijación de los salarios mínimos, los cuales expresan que es función de la Inspección General de Trabajo su propio control.

- Aprobar con “visto bueno” la determinación de todos los casos de excepción en los cuales no se puede ser miembro de un sindicato de trabajadores.
- Determinar concretamente, previo estudio, cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la de las funciones que cada uno desempeña.
- Fijar plazos para que el empleador introduzca por sus cuenta todas las medidas de higiene y seguridad de lugares de trabajo, para proteger e eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.
- Velar porque los arreglos directos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.
- Es atribución de los inspectores de trabajo integrar las juntas liquidadoras, que actúan como mandatarias del sindicato y en los casos en que se han integrado anteriormente lo son mediante acuerdo gubernativo.
- Determinación de las empresas en que se ejecutan trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, en casos concretos muy calificados, para los efectos de determinar si pueden tales centros de trabajo laborar durante los días de asueto o descanso semanal.
- Autorizar, previa demostración de buenos antecedentes y costumbres las personas que puedan actuar como representantes e intermediario del patrono para la contratación de trabajadores de la agricultura mediante el procedimiento de reclutamiento.
- Velar porque el contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad de aprendiz, la clase y método enseñanza y la naturaleza del trabajo.

- Ordenar la práctica de un examen de aptitud a solicitud del aprendiz a quien su empleador le niegue el certificado en que conste que ha aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.
- Fomento de la colaboración efectiva de los servicios de Inspección de Trabajo y otros servicios gubernamentales con las instituciones públicas y privadas empeñadas en actividades similares y así mismo la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.
- Supervisar y coordinar las actividades de la Inspectoría General y sus dependencias velando porque se conserve uniformidad de criterio entre las mismas, cuyo efecto controlará y revisará periódicamente las subinspectorías generales.
- Asistir por orden del inspector general de las labores a las convenciones y congresos que sobre la materia se celebren, a fin de enterarse de los problemas sociales que se traten y tomar nota de los problemas que afectan a las mujeres y menores el trabajo, informando detalladamente de su cometido.
- Cooperar en las investigaciones económicas-sociales que organicen el Ministerio y la Inspección General del ramo u otras entidades públicas o privadas para el logro de un mejor conocimiento de los problemas y situaciones económicas sociales de los trabajadores.
- Rendir a la sección Administrativa Central el informe mensual de las labores realizadas en la sección a su cargo, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que corresponde dicho informa.

- Recepción de las copias de informes que levanten los tribunales de conciliación que conste las causas del conflicto recomendaciones que se hicieron a las partes.
- Emitir dictamen en la tramitación del pago en horas extraordinarias de trabajo para la dependencia pública.
- Recibir copia de las autorizaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión para el trabajo de extranjeros.⁵

3.5. Reglamento de la Inspección General de Trabajo:

Decreto número 15-70 emitido por el Congreso de la República el 17 de febrero de 1970, publicado en el Diario Oficial “El Guatemalteco” Tomo CLXXXVIII, número 6 de fecha 18 de marzo de 1970, este se refiere a lo siguiente:

- A la obligación del empleador de notificar a la Inspección General de Trabajo los accidentes o enfermedades profesionales que ocasionen más de diez días hábiles de incapacidad de trabajo.
- No podrán ocupar el cargo de inspector de trabajo ninguna persona que tenga interés directo o indirecto en las empresas que puedan encontrarse bajo su control.
- Obligación de la Inspección General de Trabajo de preparar el curso de los dos primeros meses se cada año, el informe anual que ordena el Convenio Internacional del trabajo número 81, con la colaboración del Departamento de Planificación y Estadística del Trabajo.

⁵ Jerez Rivera, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala 1979.** Págs. 113 a 131.

El informe debe presentarse de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en circular 1259.

3.5.1. Circular 12591 del Ministerio de Trabajo, relativa a la aplicación del Artículo 15 del Convenio 81:

- Los inspectores de trabajo no podrán tener ningún interés directo o indirecto en las empresas que están bajo su control.
- Obligación del inspector de trabajo de no revelar, aun después de haber dejado el servicio, las rentas comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que pueda haber tenido conocimiento en el ejercicio de su función.
- Obligación del inspector de trabajo de considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que las dé a conocer un defecto a una infracción de las disposiciones legales, y no manifestara al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibida dicha queja.
- Prescripción relativa a que los inspectores de trabajo no pondrán tener ningún interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia (a lo cual se refiere el inciso a del Artículo 15 del Convenio aludido).
- La Inspección General de Trabajo debe consultar a la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, los aspectos complementarios que considere del caso, en relación a la aplicación de las normas del convenio internacional del trabajo número 81 relativo a la Inspección General del Trabajo.
- Mantener (en las dependencias y servicios de la Inspección General de Trabajo) en lugar visible, el texto de la Circular; (es obligación del Inspector General de trabajo).

3.5.2. Circular 12592 del Ministerio de Trabajo, relativa a la aplicación de los Artículos 20 y 21 del Convenio 81:

Sus disposiciones se refieren al cumplimiento de los Artículos 20 y 21 del Convenio 81, que prescriben la obligación de la autoridad superior de Inspección que esté bajo su control. La circular (al igual que el Convenio) precisa las materias que comprenderá el informe; la cooperación que deberá prestar el Departamento de Planificación y Estadística del Trabajo; los datos que deban obtenerse de las distintas fuentes informativas; obligación de presentar el informe a más tardar el último día hábil de febrero de cada año a la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, a fin de que con la revisión respectiva y en consulta con el Despacho del titular del ramo de Trabajo y Previsión Social, se publique y remitan copias a la Oficina Internacional del Trabajo.

3.6. Otras Normas Reglamentarias:

El acuerdo prevé, asimismo, disposiciones relativas a que las dependencias que se indican deberán adoptar oportunas medidas para el cumplimiento de la circular. Sobre el contenido de estos informes, puede consultarse: Los Artículos 20 y 21 del Convenio 81, las mencionadas circulares, y el informe del año 1972 publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de marzo de 1973.

Funciones que en la práctica los Tribunales de Trabajo y Previsión Social encomiendan al servicio de Inspección del Trabajo:

- En la práctica de los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se asignan a la Inspección General de Trabajo, recuentos de trabajadores en casos de huelgas y colaboración en la discusión de pactos colectivos en vía directa.
- Funciones que en la Práctica del Ministerio de trabajo y Previsión Social se asigna al servicio de Inspección del Trabajo. En la práctica del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social se asignan al servicio de inspección del trabajo participación en la discusión y en la aprobación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III

4. Derechos laborales de la mujer en la legislación ordinaria guatemalteca

4.1. Generalidades:

La República de Guatemala, es un país que aún se encuentra en vías de desarrollo, y a ello se debe que muchas de las mujeres trabajan por necesidad, y aunque nuestra legislación se preocupe por darles una protección preferente, las circunstancias las obligan a trabajar desde temprana edad en condiciones de explotación, tal es el caso de las empleadas del campo, domésticas, obreras y aun más preocupante, cuando los niños desarrollan trabajos altamente peligrosos como en el trabajo de la pólvora.

Nuestro ordenamiento laboral, vela porque a la mujer se le permita trabajar en igualdad de condiciones con el hombre, que no se haga ninguna discriminación por su sexo que se le pague un salario justo de acuerdo a la actividad que desarrolla, reglamenta los tipos de trabajo que puedan serle perjudiciales y sobre todo, protege la maternidad que es la finalidad principal y sublime de la mujer.

Como norma de las diversas legislaciones, es proteger especialmente a la mujer que trabaja, en los siguientes casos:

- A la limitación de la jornada, mas reducida por lo general que la del hombre y con la absoluta prohibición, casi siempre, de trabajar horas extraordinarias.
- Se les prohíbe el trabajo nocturno.
- Prohíbe para ellas, trabajos en labores insalubres o peligrosas.
- En cuanto a la capacidad de trabajar, establece la edad de las mismas para poder laborar.
- Protege a la mujer en estado de gravidez.

- Equilibra su posición legal con la del hombre, al establecer que deben percibir igual salario en igualdad de condiciones.
- En lo que se refiere a los descansos, regulados éstos cuando la mujer trabajadora es madre con el objeto que pueda alimentar a su hijo la protección legal, dispensada a la mujer trabajadora se refiere a aspectos generales del derecho del trabajo como la jornada, clases de trabajo, salario despido, suspensión de los contratos, etc. situaciones que deben ser legisladas especialmente para la mujer trabajadora.

4.2. Concepto de derecho protector de las mujeres:

Es la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad de las mujeres, en cuanto a trabajadoras.

4.3. Antecedentes históricos de la protección a la mujer trabajadora:

Desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer contra el abuso de las empresas; pero pocas fueron, sin embargo, las medidas que se adoptaron:

- Alemania marchó a la cabecera del movimiento, la ley de 1878 concedió un descanso de tres semanas después del parto y las leyes del seguro social, trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el parto, la ley del primero de junio 1891, que reformo el Código Industrial (Gewebeordmong), es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas e insalubres donde tampoco podían utilizar sus servicios, en los años posteriores a 1900 se fue mejorando la legislación, hasta llegar a constituir de las más avanzadas.
- Casi nada se hizo en los demás estados europeos, y como lo hace notar Paúl Pinc, es sorprendente que en Francia no existiere, si no hasta los últimos años,

una legislación protectora de las mujeres en cinta o paridas lo que se había conseguido, fue la reducción de la jornada del trabajo a once horas pero como una medida general para todos los trabajadores.

El derecho protector de las mujeres tienen un amplísimo desarrollo en los pueblos de América Latina y no es posible una exposición detallada de él. La legislación se inició con la ley Argentina del 14 de octubre de 1907.⁶

4.4. Derechos laborales de la mujer contenido en el Decreto 330 Código de Trabajo:

Indiscutiblemente constituye el impulso más importante del Derecho Laboral en Guatemala. La orfandad de una legislación social anterior, trajo como única ventaja que la ley laboral surgiera como un cuerpo de normas único, homogéneo y sistemático. Se fundamentan principios y doctrinas avanzadas para su época. Siguen en forma muy estrecha al Código de Trabajo de Costa Rica sobre todo en la parte sustantiva, reúne muchas bondades, pero no se escapa en algunas instituciones al pecado común a toda nuestra legislación, que en buena parte no se elaboró teniendo en cuenta nuestra realidad concreta. El 8 de febrero de 1947 se emite este Código el cual fue publicado en el Diario Oficial en sus números 78 y 80 de fechas 25 y 26 de febrero en 1947, pero que por disposiciones de los legisladores y como un homenaje a la clase trabajadora entro en vigor el día primero de mayo de 1947. Realizando un análisis del contenido del primer Código de Trabajo encontramos:

Artículo 147: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuada especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Dicho precepto de carácter proteccionista de la mujer y del menor. En cuanto a su edad. Condición física y de sexo, no es si no la aplicación del principio constitucional establecido en el numeral 10 del Artículo 55 de la Constitución de la Republica de 1945 numeral 6 Artículo 116; así como en la Constitución de 1965 numeral 8 Artículo 114 en

⁶ **Diccionario ciencias jurídicas políticas sociales**, Ed. Heliasta, Buenos Aires Argentina, Pág. 458.

el Estatuto Fundamental de Gobierno, Artículo 51 numerales 8 y 9 y en la actual Constitución en el Artículo 102 inciso k respectivamente.

Artículo 148: Aquí se plasma una serie de prohibiciones de carácter tutelar para las mujeres las cuales son:

- El trabajo de las mujeres en labores insalubres y peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General trabajo.

La prohibición anterior esta contenida también en el Artículo 148 del Decreto número 1441, Código de Trabajo vigente sin ninguna modificación.

- El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domesticas y demás casos que determine el Reglamento o su defecto la Inspección General de Trabajo.

No se explica cual pudo ser la intención de los legisladores del primer Código de Trabajo, al dejar con excepción a la prohibición del trabajo nocturno de la mujer trabajadora, a aquellas que se dedican al servicio doméstico, ya que este tipo de trabajo se realiza durante todo el día y deja abierto el derecho para trabajar en la noche, esto solo significa dejarle abierta la puerta al patrono para seguir explotando a la empleada doméstica.

Artículo 51: Inciso a) del Decreto número 330 del Congreso de la República primer Código de Trabajo, que tiene su fundamento en el Artículo 58 numeral 10 párrafo segundo de la Constitución Política de la República de 1945, encontramos otras prohibiciones para el patrono que son las siguientes

- Hacer diferencia entre casadas y solteras por el solo hecho del estado civil.

La intención de esta prohibición era correcta, pero lamentablemente la ley, siempre es burlada por los empleadores, ya que en algunos sectores productivos del país, en esa época no se admitían mujeres casadas a trabajar, limitándoles la libertad al trabajo. En la actualidad en buena parte del sector privado, se ha superado esta discriminación de no aceptar a mujeres casadas para ocupar plazas vacantes.

- Despedir a la trabajadora por el solo hecho de embarazo o de lactancia. Todo despido que de ella se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo.

Indiscutiblemente, esta disposición legal para proteger a la mujer, fue una de las más importantes promulgadas en esa época, lamentándose que ahí se quedó como algo sutil en la ley, ya que desde que se creó esta norma, en este caso en especial, es violado por los patronos constantemente.

La realidad es que el patrono, con el solo hecho y conocimiento de que una mujer trabajadora este embarazada, procede a despedirla, sin dar el aviso previo correspondiente a la Inspección General de Trabajo, como lo ordena el Código de Trabajo, y que tiene por finalidad establecer si el despido fue consecuencia del embarazo o una causal justificada. Dicho aviso nunca es enviado a la citada dependencia, ya que es de conocimiento de las mismas trabajadoras que ellas acuden a poner el aviso de su despido y algunas veces solicitan la intervención de dicha autoridad administrativa, siendo que, en algunos casos ha sido beneficiosa para la trabajadora, ya que el patrono a veces accede a reinstalarla pero en la mayoría de casos no se puede realizar, por negativa del patrono.

De lo expuesto anteriormente se puede determinar que la ley no protege el estado de gravidez ya que el mismo no está en peligro. Cabe hacer ver, que lo que la ley protege es la estabilidad de la mujer trabajadora, por en estado de gravidez; pues con dicha medida se le garantiza un derecho natural como es, el de procrear; se le garantiza también su subsistencia económica, salud y sobre todo las prestaciones, que

en un momento dado le tiene que brindar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o su patrono.

Por último nos referimos a la prohibición de despido a la que está sujeta la mujer trabajadora por el solo hecho de la lactancia, lo cual aparentemente parece ilógico pero; que también se da en forma lamentable en nuestra realidad social. Dicha prohibición está relacionada con el Artículo 153 del primer Código de Trabajo, que establecía; “toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o si lo prefiere de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo”, la norma anterior fue recogida por el Código de Trabajo actual en forma textual en el Artículo 151 inciso b del Código vigente.

Al hacer el análisis de mérito se nota que ninguno de los Códigos, especifica el tiempo, en días meses o años durante los cuales la madre tiene ese derecho de alimentar a su hijo.

Posteriormente se emite el Acuerdo Presidencial donde se contemplaba esa situación, con fecha 19 de enero de 1973, en el cual se estableció que el período de descanso por lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto y que el período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses, después del parto.

- Exigir a la mujer trabajadora que está embarazada, ejecutar trabajo que requiera esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Con esta disposición se persigue proteger la salud de la madre y de su hijo en una etapa en que está próxima al alumbramiento. Esta protección está contenida también en el Artículo 50 numeral 10 de la Constitución Política de la República de 1945 que

establecía “las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso forzoso remunerado en un mes antes y cuarenta y cinco días después del parto.”

La misma redacción se tomó en la de 1956, y en 1965 fue cambiada en su redacción, el Artículo 114 numeral 1 que establecía: “La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de salario durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes”.

En el Estatuto Fundamental de Gobierno de 1982 y en la Constitución Política de la República de 1985, no se fijó el plazo para el descanso de la trabajadora en estado de gravidez a que realizara trabajos pesados que atentan contra su estado o sea que aquí la ley la protegió durante todo el período de gravidez.

Artículo 152: En los siguientes incisos establecía:

- “La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado que consiste en que el parto se va a producir probablemente dentro de las cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el estado o otras instituciones quedan obligados a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación, el patrono debe de dar una constancia de recibido para los efectos de los incisos b) y d) del presente Artículo.”

El presente inciso no merece mayor comentario que el de ser adecuada la disposición de establecer que el certificado médico lo debe extender cualquier médico que trabaje con el Estado o sus instituciones, pues con ello se le evita a la madre trabajadora gastos y problemas en su obtención.

- “Se estableció también que la mujer a quien se haya concedido el descanso pre y post natal le paguen el salario, salvo que este acogida a los beneficios de

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o si el respectivo período se prolonga con forma lo establecía la ley.

En ese inciso se contemplaron dos alternativas por parte del legislador, en cuanto al pago del salario. La primera que sea el patrono quien paga el salario por no pagar Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ya que se da el caso de personas que trabajan en el interior del país en la cual no se ha cubierto el servicio de maternidad y la segunda que la trabajadora tenga derecho a Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, esta última entidad será la encargada de cubrirle el salario.

- “Los días de asueto y descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordene este artículo deben pagarse en la forma que indica el Capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones de pagar lo que determina el inciso b del Artículo 152 que preceda.”

El presente inciso del Artículo 152 del Decreto número 330 no tiene fundamento constitucional y lamentablemente los legisladores se equivocaron al crear una norma injusta y discriminatoria pues dado el caso que una mujer trabajadora le concedieron sus vacaciones y dentro de dicho período es ordenado su descanso prenatal, perdería su derecho a vacaciones, sucediendo lo mismo en cuanto a los asuetos establecidos por el Código de Trabajo, o sea que son derechos diferentes, los asuetos, descanso semanal y vacaciones, la finalidad de éstos, es el de recuperar las energías perdidas en la prestación de los servicios personales y el descanso pre y post natal en una prestación instituida como protección a la salud de la mujer trabajadora que va a ser madre.

Al analizar las diferentes constituciones de la República de Guatemala, se dejó asentado que la mujer trabajadora tendría derecho a su descanso remunerado antes

y después del parto y es así como los legisladores en acatamiento a dicha posición emitieron el Artículo 154 del Decreto número 330 del Congreso de la República; el cual fue transcrito textualmente en el Decreto número 1441 actual Código de Trabajo porque contiene la forma o procedimiento que debe utilizarse en el cálculo del salario que debe pagarse a la mujer en estado de gravidez durante sus descansos pre y post natal, así como el pago del tiempo que se utilice en la lactancia de su hijo.

El Artículo 155 del Decreto número 330, el cual establece la obligación patronal de acondicionar un local adecuado para que las madres puedan alimentar a sus hijos y para que puedan dejarlos bajo el cuidado de una persona designada y pagada por el patrono.

Para finalizar, es importante comentar que la Inspección General de Trabajo, está obligada a velar porque se respeten y cumplan las normas protectoras de la maternidad en nuestro medio, también lo es que los patronos no cumplan con dicha norma.

4.5. 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 los 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.

4.5.1. Derechos laborales de la mujer contenidos en el Decreto número 1441 actual Código de Trabajo de Guatemala:

Al entrar en análisis de la protección que brinda el Código de Trabajo a la mujer asalariada en Guatemala, encontramos una serie de situaciones que a continuación se detallan en los siguientes artículos:

Artículo 148 inciso a: Regula la prohibición de:

El trabajo de mujeres en lugares insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el Reglamento o en su caso, la Inspección General de Trabajo; dicho reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo previamente a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del Artículo 201, en el cual preceptúa que, son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores. También indica que son labores instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o pueden dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados.

El reglamento debe dictar cuales trabajos son insalubres, cuales son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general todas las normas a que deben sujetarse estas actividades. Al final el Artículo 148 preceptúa que las labores agrícolas o ganaderas solo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosas.

Artículo 148 inciso c: Establece:

El trabajo nocturno de mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el Reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

Dicho reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo mediante acuerdo, emitido por el mismo conducto anterior y oyendo previo a patronos y trabajadores con el exclusivo fin de que puedan precisarse los alcances protectores de la mencionada prohibición sin lesionar el desarrollo armónico de la economía nacional. Con respecto al inciso a) el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, emitido el 28 de diciembre de 1952 y vigente a partir del uno de enero de 1958, en el Artículo 55 determina cuales son sustancias peligrosas: Polvo, gases o vapores inflamables insalubres, el cual establece: “Los locales de trabajo en los que se desprenden polvo, gases o vapores fácilmente inflamables, incómodos o nocivos para la salud, deben reunir las condiciones máximas de ubicación, aireación, iluminación, temperatura y grado de humedad, el piso paredes y techos, así como las instalaciones deben de ser de materiales, no atacables por los agentes o sea que en forma específica no hay un reglamento que determine la prohibición del trabajo de mujeres en labores insalubres o peligrosas. Solamente en forma general señala la protección especial que se debe dar a los trabajadores por parte del patrono, según la clase de trabajo.

Y para el efecto el Artículo 94 de dicho reglamento (Higiene y Seguridad en el Trabajo) señala que los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores:

- Mascaras o caretas respiratorias cuando por la índole de la industria o de trabajo no sea posible corregir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvo u otras emanaciones nocivas para la salud.
- Gafas y pantallas protectoras adecuadas, contra toda clase de proyecciones, de partículas, sólidas líquidas o gaseosas calientes o no que puedan causar daño al trabajador.
- Gafas y protectores especiales contra radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su origen.
- Cascos para toda clase de proyecciones violentas o posible caída de materiales pesados.
- Guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, gabachas y calzado especial, para la protección conveniente del cuerpo contra las proyecciones contaminaciones, y contactos peligrosos en general.
- Trajes o equipos especiales para el trabajo cuando este ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del trabajador.
- Cualquier otro elemento, dispositivo o prenda que pueda proteger al trabajador contra los riesgos propios de trabajo.

La realidad es que este reglamento no ofrece ninguna protección legal para la mujer trabajadora, ya que el castigar al responsable de la infracción de alguna violación del mismo únicamente lo sanciona con una multa pecuniaria la cual viene a ser mínima para el daño que causa a los trabajadores.

La falta de tomar las medidas necesarias, en trabajos considerados como insalubres o peligrosos lleva a ocasionar por parte del patrono, accidentes que por la falta de protección al personal, hasta la muerte deviene en el trabajador.

En Guatemala, por ser un país en vías de industrialización, las personas encargadas de velar por que las normas reglamentarias se cumplan, no lo hacen únicamente se concretan a decir que es una infracción a las leyes laborales y que por tal motivo se ignora una multa. Hay industrias en donde no toman las medidas de protección necesarias ocasionando hasta la muerte de sus trabajadores. La mujer trabajadora en Guatemala, es ocupada en fábricas de comestibles, de ropa, de empaque. Es recomendable que al momento de iniciarse un trabajo, entre ambas partes se exigiere por parte de la Inspección General de Trabajo que en el respectivo contrato de trabajo se haga constar que tipo de trabajo se va a realizar y que medidas de protección se le van a otorgar para evitar en el futuro accidentes, por falta de previsión.

En conclusión la negligencia de algunos patronos al no otorgar protección a los trabajadores, no deben ser sancionada únicamente con una multa, sino con una prestación que se llamaría, indemnización de alto riesgo la cual consistiría en una cantidad de dinero que se le otorgaría a la trabajadora, por la inutilización de alguno de sus miembros vitales, considerable al daño causado, ya que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, paga este tipo de prestación brindándoles una cantidad de dinero por la falta de algún miembro, ya sea por accidente o por enfermedad que no llega a reparar el daño causado física y mentalmente en la trabajadora, y ese es el motivo por el cual muchas mujeres que sufren ese tipo de accidentes continúan laborando en inferiores condiciones y con limitaciones físicas, lo cual es inhumano.

Según el Artículo 148 del Código de Trabajo inciso c: Existe un reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo,

contenido en el Acuerdo número 346 del 31 de diciembre de 1960, el cual en su Artículo 1 señala: “No están sujetos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el trabajador les dedique mas tiempo que el que comprende dicha jornada”. “El Artículo 2 señala que están comprendidos dentro de las estipulaciones del artículo anterior los trabajadores siguientes: Los domésticos y mayordomos de hotel”. El Artículo 3 del mismo reglamento señala que no obstante las disposiciones contenidas en el artículo anterior, todos esos trabajadores no podrán ser obligadas a laborar más de doce horas diarias.

Artículo 151: El cual prohíbe:

- Hacer diferencia entre casadas y solteras por el solo hecho del estado civil y para los efectos del trabajo.
- Despedir a las trabajadoras que por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga, debe ser avisado previamente ante los Tribunales de Trabajo.
- Exigir a la mujer embarazada que ejecute trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Esta protección legal hacia la mujer trabajadora es importante, ya que anteriormente se discriminaba a la mujer casada y hasta hace poco, ya no se da esa situación, y en relación a no despedir a las mujeres que resultan embarazadas y que están lactando a su hijo, desafortunadamente se burla la ley, ya que el patrono con solo comprobar que una trabajadora se encuentra en estado de gravidez, la despide sin avisar ante los Tribunales de Trabajo, como lo establece el Código de Trabajo y que tienen por finalidad analizar y establecer si el despido fue por estado de gravidez de la trabajadora o por causa justificada .

En este caso, lo que la ley protege es la estabilidad laboral de la mujer asalariada en estado de gravidez, ya que con dicha regulación se le garantiza un derecho natural como es el de procrear y sobre todo, las prestaciones que en un momento le tiene que brindar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o su patrono.

En relación al derecho de lactancia, es importante mencionar que anteriormente unos patronos si daban el tiempo establecido para alimentar al niño, pero a la madre no se le reconocía como tiempo laborado y se le descontaba de su salario ese tiempo, pero en nuestro actual Código de Trabajo ya adiciona en forma clara, en el Artículo 153 el derecho de lactar a su hijo en horas de trabajo y en el lugar donde trabaja.

Artículo 152: La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que procedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. Con respecto a este artículo, la ley otorga a la trabajadora este descanso, para proteger su salud y también proteger al niño.

Si el parto se lleva a cabo en el tiempo estipulado que son nueve meses, la madre podrá gozar de este beneficio, después del mismo para poder recuperarse y así poder, estar con su hijo los primeros meses de su vida. En cuanto al salario, la trabajadora tiene derecho a que se le remunere con el ciento por ciento ya sea por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o por su patrono, en caso de no estar afiliada al mismo.

El Artículo 152 establece:

- Que si se trata de aborto no intencional o parto prematuro no viable, los descansos remunerados. Si existiere la posibilidad de que se presente un aborto no intencional o parto prematuro no viable, entonces este descanso se tiene

que reducir a la mitad, y en cuanto a las prestaciones que tendrá que recibir son las mismas.

- La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor.

Este derecho del que goza la mujer trabajadora de un período de adaptación con su hija o hijo deben ser pagados por el patrono, pero es obligación de la trabajadora presentarle a este los documentos del trámite de adopción.

Existe una prohibición de despedir a la mujer por el solo hecho del embarazo, ya que se encuentra suspendida la relación laboral. Si ocurriere el despido a causa el embarazo, aún existiendo prohibición para ello, la mujer trabajadora puede acudir a la Inspección General de Trabajo, para poner en conocimiento la falta laboral cometida por el patrono, para que sea sancionado con forme la ley. Es necesario que toda mujer trabajadora tenga conocimiento de cómo proceder, en el caso de ser despedida en el período de suspensión por maternidad.

Se pueden presentar tres situaciones.

- Que al tener conocimiento la Inspección General de Trabajo del despido por intermedio de ésta, la reinstale inmediatamente su patrono.
- Con la reinstalación, el Código de Trabajo la tiene contemplada para otros casos como por ejemplo para los dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad; en ese caso la mujer, para que pueda ser restituir en su trabajo, tendría que ventilarse ante el órgano jurisdiccional competente, en la prohibición que tiene el patrono en despedir a la mujer en estado de gravidez y así ordenar su inmediata restitución a su trabajo.

- Si hubiera causa justa para el despido, el patrono está obligado a enviar a la Inspección General de Trabajo el aviso correspondiente, para que esta tome las medidas del caso, la trabajadora, ocurrirá a su patrono, ante los tribunales correspondientes, en juicio ordinario laboral el reclamo de prestaciones a que tenga derecho.

Artículo 153: Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día, durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

En relación al derecho de lactancia, es importante mencionar que antes, unos patronos si daban el tiempo establecido para alimentar al niño, pero a la madre no se le reconocía como tiempo laborado y se le descontaba de su salario ese tiempo, pero en nuestro actual Código de Trabajo ya adiciona en forma clara, el derecho de lactar a su hijo en horas de trabajo y en el lugar donde trabaja.

El Acuerdo número 389, emitido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, donde autoriza a la madre para que pueda lactar a su hijo, otorgándole un término de una hora diaria durante diez meses la cual puede tomar de acuerdo a sus necesidades.

El Artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de la República penúltimo párrafo, señala que: “En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada”. Esta norma protege la lactancia de la mujer trabajadora únicamente que no señala por que tiempo lo debe gozar ni la forma.

Superando este derecho, fue emitido el Acuerdo Presidencial, con fecha 19 de enero de 1973, que establece: “Que el período de lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto y que el período de lactancia, podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso, podrá exceder de doce meses después del parto”. Como se ve este acuerdo ya indica el tiempo de la lactancia y sus excepciones. El reglamento para el goce del período de lactancia, emitido el 15 de enero de 1973, en uno de sus Considerandos establece: “Que es necesario regular los períodos y las condiciones en que se reconoce el derecho al descanso de la madre trabajadora con motivo de la lactancia, tanto en las empresas de carácter privado como en las instituciones del estado, autónomas, semiautónomas y descentralizada, para garantía de las beneficiarias y de los menores a quienes el Estado debe una protección jurídica preferente. En el Artículo 1 de dicho reglamento se establece: “Toda madre, en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja, de media hora por descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor”. Artículo 2: “El período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre mas favorable a la trabajadora”. Así también el Artículo 3 estipula: “El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto”. Las normas del presente reglamento son aplicables a las madres trabajadoras de las empresas de carácter privado y la que presten sus servicios en el Estado y sus entidad autónomas, semiautonomas o descentralizadas.

Esta disposición es de mucho beneficio para la mujer, ya que ayuda a que pueda alimentar a su hijo, en forma más completa y sana; lamentándose que muchos patronos no cumplen con otorgar ese derecho, y en algunos casos cuando lo otorgan,

no es lo que la ley señala. También algunas madres no se preocupan de la alimentación del niño sino que acumulan el tiempo para entrar más tarde a su trabajo o retirarse antes de la hora de salida.

Artículo 155: Establece que: “Todo patrono que tenga a su servicio mas de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años para que puedan dejarlos, ahí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Lo que la ley establece es la creación de salas cuna, protección y beneficio que el Estado otorga a sus trabajadores por medio de la Casa del Niño, instituciones que utilizan personal femenino idóneo que desempeñan el cargo de niñeras, así como también existen varias empresas privadas que tienen contrato personal femenino y que han instalado el local adecuado a que se refiere la ley.

CAPÍTULO IV

5. Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia

5.1. 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 que hacer 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.⁷

Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura Mesopotamia, Fenicia, Hindú y demás que datan de los años 3000 A.C., se pone de manifiesto la total invisibilización de las Mujeres . Se mencionan las actividades agrícolas, pecuarias, 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.

5.2. Período neolítico: (aproximadamente año 7000 a 5000 a.c.)

Durante este período las mujeres alcanzaron en un alto desarrollo, como fuerza de trabajo ya que existen evidencias de su participación en la industria, educación, bellas artes, agricultura, y como funcionarias. La investigación antropológica de diversos científicos y científicas compilada por Riane Eisler aporta pruebas de que las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza, así como trabajo dentro y fuera del hogar.⁸

⁷ Borderías, Cristina y Alemany, Carmen. **La mujer y el trabajo**, pág. 34

⁸ Eisler, Riane. **El Cádiz y la Espada**. Pág. 15

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 cómo las artes, la educación, la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante éste período.

Entre los más importantes y relevantes 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. (Gimbutas descubre en 1977 que los orígenes del alfabeto se remontan al neolítico).
- Sumerios, mediante las tablillas encontradas se destaca que atribuyen a Nidaba la escritura y la invención de la tablilla 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 consideraba una gran curandera.
- En el museo británico, de Londres, la obra conocida como: Mausoleo de halicarnaso, pueden apreciarse la muestra de cómo las mujeres espartanas se entrenaban en lucha, en carrera manejaban el dardo, lanzaban el disco, competían en los estadios, etc. Para los anteriores 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.

5.3. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal:

A partir del período posterior a las invasiones de tribus saqueadoras que causaron devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África 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 (excepto por pequeñas cosas que fueron protegidas y que constituyen los hallazgos actuales). 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 debía obediencia al hombre.

Los roles de hombre y mujer en la sociedad y la familia quedó bien definida y dictada por la Iglesia y la educación, desde aquella época 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, elaboración de telares, los requerimientos en la elaboración de nuevas formas de alimentos tales como: búsqueda de saborizantes, ablandadores, aromatizantes, etc., la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos y enfermas, las actividades de recolección limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas reproductivas no son atribuidas a los hombres, sino especialmente a las mujeres.

5.4. Cronología de los sistemas económicos repercusión en la ocupación laboral especialmente de las mujeres:

Cada cambio en el sistema económico, ha tenido una profunda repercusión sobre el tipo de trabajo, por ende estos cambios afectan directamente a quienes con su mano de obra constituyen la fuerza laboral (trabajo productivo). Situación que en el caso de las mujeres es diferente en muchas culturas, ya que los roles considerados reproductivos tareas de la casa y cuidado de niños y niñas siguen siendo una actividad exclusiva de las mujeres, niñas adultas.

A continuación se puede observar el proceso evolutivo de la actividad económica que transformó no solo las relaciones entre humanos y humanas sino además el entorno natural.

- Período neolítico: En este período se cuenta con la mayor cantidad de evidencias sobre la participación de las mujeres en la política, sistema de justicia, invención del alfabeto original, educación, bellas artes, sistema agrícola. Hallazgos en Catal Huyuc (Balcanes, India, Egipto). Compendio antropológico: “El Cáliz y la Espada” de Riane Eisler. Uno de los aspectos más importantes que de éste período tan productivo y equitativo es que no se registran guerras.
- Mesopotamia: 3000 A.C. Contabilidad, crédito, sistema monetario.
- Egipto: 1700 A.C. Egipto perfecciona técnica agrícola, oficios, artes 3000 A.C. Fenicios, viaje comercial.
- India: 2500 A.C. Se desarrollan sistemas del comercio metales, tejidos, algodón.
- China: 2000 A.C. Administración Pública, Reformas agrícolas, comerciales y financieras. Estructuras patriarcal con la tierra como principal fuente de riqueza. (Mandarines y Emperadores).

- Grecia: Siglo VIII A.C. actividad comercial y construcción de acrópolis.
- Roma: 300 A.C. a 1453. Imperio logrado con conquistas, Augusto fortalece: las finanzas del Estado, consorcio, y debilita el comercio.
- En el renacimiento de 1450: Se da el auge de artesanía y economía monetaria, en el descubrimiento de América, con sus implicaciones socioeconómicas el tema agrario, la Ley Salica prohíbe a las mujeres heredar, expulsión de las mujeres de los gremios, entre ellos la fabricación de la cerveza y las velas que tradicionalmente le fueron asignados pero que ya había alcanzado un elevado auge comercial, incremento de la mano de obra femenina a domicilio mayor desarrollo comercial, mayor presencia de trabajadoras del sexo. Mujeres con conocimiento de la botánica y alquimistas eran señaladas de brujas, eliminando todo acceso de las mujeres a las ciencias médicas.
- Siglo XIX; especialmente por la industrialización, se agudizan las contradicciones entre hombre y mujeres, así como un deterioro de las condiciones de vida y laboral de la población femenina (las mujeres son consideradas mas que nunca propiedad del hombre). En lo civil pierde toda libertad de trabajar al casarse pues su marido es el único que puede autorizar si ejerce alguna profesión.
- La desigualdad salarial entre hombres y mujeres supera el 50%. Se desencadena una ofensiva ideológica en contra del empleo femenino con el mensaje central de que “El lugar de la mujer es su casa” 1866 se inventa la maquina de escribir que representa para una gran cantidad de mujeres, una nueva profesión como: Asistentes, secretarias, mecanógrafas; asimismo a finales de siglo se inventa el teléfono que da lugar a la profesión de telefonista.

- Con la II Guerra Mundial de 1939 a 1945 hay una masiva incorporación de hombres a la guerra. Las mujeres retoman la presencia en el mercado laboral, la hegemonía estadounidense dirige la economía de los países desarrollados.
- Conflictos Norte-Sur (préstamos elevados, intereses, intercambio desigual, protección nacional, industrial, barreras, aduaneras para el sur, monopolios de altas tecnologías; La inserción de la maquila, la globalización y especialmente la modernización tecnológica experimentada en los años 70 facilitó la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivando la inversión transnacional en maquilas.

Cada época como se observa ha requerido de una mano de obra capacitada previamente al trabajo requerido.

5.5. Situación actual del tema laboral:

Los procesos de reestructuración programas de ajuste estructural y apertura comercial impuestos a los países pobres por los organismos financieros internacionales como el Banco Mundial ha incidido en el crecimiento de la pobreza, principalmente de las mujeres. En el período de 1950 a 1980 en América Latina y el Caribe hubo un considerable crecimiento económico, con una producción que se multiplico cinco veces más y la producción per carpita se duplicó. La industria se expandió y se diversificó aumentando seis veces la producción manufacturera. El crecimiento urbano concentrado en las grandes ciudades se debió a la migración interna principalmente de mujeres y jóvenes, lo que de alguna medida contribuyó a reducir la tasa de fertilidad y de mortalidad tanto materno como infantil, aumentando la expectativa de vida a 60 años por ende la cantidad de mujeres adultas mayores sin prever para ello la existencia de programas de atención para esta población .

Posteriormente en los años se desencadenó una crisis económica con alza en el precio de las importaciones especialmente del petróleo y por otro lado disminuyó las

exportaciones especialmente de los productos agrícolas y minerales, así mismo las tasas de interés de la deuda externa (410 billones de dolores en 1987, CEPAL) aumentaron considerablemente, y con la desesperación muchos países se vieron obligados a implementar medidas de ajuste estructural diseñados por el Banco Mundial, a fin de disminuir los gastos del gobierno, mejorar la balanza comercial y reducir la deuda externa.

Estas políticas sin embargo, a menudo tuvieron como resultado aumentar las penurias de la población empobrecida porque incluyeron: Devaluación de la moneda, aceleración de la tasa de inflación, y el costo de vida, eliminación de subsidios gubernamentales para alimentos básicos y de créditos subsidios para agricultores, recortes en gastos de gobierno, particularmente los destinados a servicios sociales y un congelamiento de los salarios reales.

Toda la filosofía de estos ajustes consiste en trasladar a las familias toda la responsabilidad de sobrevivencia con alto índice de familias jefeadas por mujeres, el impacto de la crisis económica ha sido particularmente severo para las latinoamericanas y caribeñas. La mayoría de alistas concuerda que las mujeres junto a niños niñas y ancianos (as) constituyen un grupo mas vulnerables que los hombres debido a que su distribución ocupacional y acceso a recursos es mas limitado. Las mujeres constituyen cerca del 60% de los mil millones de pobres que viven en el mundo.

La distribución de los bienes del mundo sigue pautas económicas y de clase social, sino de género. Las mujeres enfrentan la pobreza con desventaja respecto de los hombres debido a su condición subordinada en la sociedad. Esta histórica relación desigual de poder entre hombres y mujeres ha generado una distribución desigual de ingresos, propiedades, empleos y derechos.

5.6. Tendencias de inserción laboral de mujeres en Latinoamérica:

Según investigación de Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000 las tendencias de inserción laboral respecto a la población femenina, repercuten en el desarrollo de los países de Latinoamérica por las enormes brechas de desigualdad que persisten y que se indican a continuación:⁹

- Las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las de las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad, en todos los países centroamericanos esta tasa de participación se ha incrementado entre 1990 y el 2000 las tasas de actividades económicas femenina fueron Guatemala 36%, Salvador 45.8%, Honduras 40.3%, Nicaragua 47.2% Costa Rica 81 %.
- Las mujeres ganan un promedio de 64% de lo que ganan los hombres. La brecha de ingresos es más acentuada entre las ocupadas en el sector informal y las que tienen altos niveles de escolaridad.
- Las mujeres necesitan un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo; cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más, en promedio, para obtener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal.
- La tasa de desempleo promedio de las mujeres, prácticamente se duplica en los años 90 alcanzando en el año 98 un promedio del 11% y cerca del 20% entre las más pobres.
- También aumenta la brecha de desempleo entre los sexos, al contrario de lo que ocurre con la tasa de participación.

⁹ Rodríguez, Regina. **El trabajo de las mujeres en el tiempo global, Pág. 15**

- Situación especial de desprotección, están las mujeres ocupadas en el trabajo en caso particular ellas representaban en 1968 el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos generados por mujeres en la década, sin embargo tienen niveles más bajos de salario y protección social.
- A finales de la década de los noventa, la distribución de las mujeres ocupadas, por ramas de actividad en Centroamérica, muestra que a nivel urbano son los servicios, el comercio y el tercer lugar, la industria incluyendo las maquilas las que más absorben fuerza de trabajo femenina. En el caso de Guatemala, la agricultura es la mayor fuente de ocupación para las mujeres.

5.7. 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 que permea la visión de las autoridades locales, en su mayoría hombres, 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 la 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; ya que el rol del cuidado de los hijos e hijas todavía recae en las mujeres, 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 su ejercicio democrático y cuidado 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 y regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo constituye logros de la clase 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 éstas leyes, como proteccionistas de la inversión extranjera, por ello se han dado muchas violaciones laborales y entre las principales razones se encuentran:

- La falta de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunado a la falta de organización.
- La urgente necesidad de contar con un ingreso regular aunque así sean violados sus derechos laborales.

- La 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 Tribunales de Labores.

CAPÍTULO V

6. El género en materia de trabajo

6.1. Concepto de género:

Según el Glosario Jurídico Popular de Género, Salud, Política: Género es el conjunto de rasgos asignados a mujeres y hombres en una sociedad que son adquiridos en el proceso de socialización. Responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que la cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres.¹⁰

Es el modo de ser mujer o de ser hombre en una cultura determinada de ahí se derivan necesidades y requerimientos de mujeres y hombres para su desarrollo y realización personal. Se distingue del término sexo pues alude a diferencias socioculturales y no biológicas. Al ser una construcción social, está sujeta a modificaciones históricas, culturales y aquellas que se derivan de cambios en la organización social, como categoría de análisis se basa fundamentalmente en las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

6.2. Antecedentes:

Efectivamente se registran datos acerca de épocas pasadas en que según la interpretación de la Antropología androcentrica, esta división sexual del trabajo constituye un hecho natural cuyas causas radican en las diferencias biológicas, y que debido a ello las mujeres se dedicaron a ciertas tareas “reproductivas y más sencillas” que aquellas que desempeñaron los hombres y que eran “productivas, sofisticadas y pesadas”, entre otras argumentaciones. Dicha división se dio en las ciencias sociales, historia, sociología, economía, apareciendo en cualquier orientación teórica laboral. En el momento en que surge dicha división ha variado según las épocas y lugares, pero

¹⁰ Solís, Maria Eugenia. **Glosario jurídico popular género, salud y política**. 2000. Pág. 29.

siempre se caracterizó porque las mujeres quedaron bajo relaciones de dominación ejercida por los hombres; dichas tareas a cargo de las mujeres, eran desvalorizadas y desprestigiadas socialmente.

La división en función del sexo tiene su origen en la dominación patriarcal; mediante la interpretación de papiros se establece que la difusión androcentrista del régimen patriarcal instaba a los hombres a tomar control sobre las mujeres impidiéndoles cualquier posibilidad de una relación igualitaria entre los géneros, como lo indica el siguiente texto: “cuide de que su mujer no tome autoridad y la aleje de todo mando, de lo contrario se desencadenaría la tempestad el lugar donde están las mujeres no es bueno”.

Surgieron además los símbolos de distinción cuando nacían niños o niñas, las ceremonias religiosas se celebraban por separado, la ingesta de alimentos se celebra en lugares diferentes. El trabajo manual aparecía en aquella época como actividad extraña a la esencia masculina, para los hombres era infamante hacer un trabajo adjudicado a las mujeres, como lo muestra un papiro de la XVIII dinastía en que describe una devolución que se produjo hacia el 2160 y en que se dice como ejemplo de que todo estaba al revés “los hombres machacaban el trigo cuya tarea era específicamente de las mujeres”.

Las mujeres tuvieron que enfrentar el demoledor impacto del sistema patriarcal que mediante las costumbres, educación, creencias religiosas y leyes y otros mecanismos de control, les impedía ejercer una vida en condiciones de igualdad junto a los hombres (muchos de ellos sus padres, hermanos, abuelos, tíos, hijos, compañeros, parejas etc).

6.3. Las relaciones de género en el trabajo:

Las concepciones sobre lo femenino y lo masculino, forman parte de la cultura, pues se fundamentan en ciertas percepciones que tienen los miembros de determinada sociedad da organización en cuanto a como deben actuar mujeres y hombres.

Lo anterior se evidencia en las palabras de un dirigente entrevistado para el diagnóstico de género del empleo público: “una dama no puede salir al campo y ensuciarse”. Existen instituciones del sector agropecuario, aún cuando esta idea no está explícita en las normativas, es una creencia compartida, que determina la contratación mayoritaria de hombres para realizar trabajo de extensionistas agrícolas en las zonas rurales.¹²

Esta forma de pensar, marca una preferencia subjetiva hacia la selección de personal masculino para el desempeño laboral en este tipo de áreas de trabajo, determinando una subutilización del recurso humano femenino interesado en desarrollarse en ellas. Estas concepciones tienen incidencia en el comportamiento de las organizaciones, no solamente en las políticas internas, sino en su actuación con la clientela usuaria de sus servicios.

6.3.1. Incidencias de las concepciones de género en el trabajo:

Las incidencias de las concepciones de género en el trabajo, funcionan y actúan dentro del marco de los valores y esquemas sociales vigentes, parte de ellos son los esquemas de género, los que tienen implicaciones importantes, ya que determinan espacios, roles, valoraciones y oportunidades diferentes, con frecuencia desiguales para hombres y mujeres.

Estas desigualdades se evidencian más en la medida en que las mujeres incursionan en el ámbito laboral, un espacio socialmente destinado a los hombres.

La incidencia de las concepciones de género se manifiesta de diversas formas en el ámbito organizacional:

- El esquema jerárquico refleja las relaciones de subordinación mujer-hombre. La relación jefe-secretaria es un ejemplo de ello, en cuanto a que las funciones de servir, atender, asistir, casi siempre son desarrolladas por una mujer.

- Esta relación de subordinación también se refleja en el hecho de que los hombres normalmente se concentran en las posiciones de más alto nivel de dirección, mientras que las mujeres se concentran en las posiciones subordinadas.
- Las valoraciones de los distintos cargos o trabajos también están vinculadas a la valoración desigual de los roles socialmente asignados, a las mujeres el cuidado del hogar; a los hombres lo público. Por lo general, cargos típicamente femeninos asociados al cuidado y mantenimiento de la familia son valorados por debajo de cargos típicamente masculinos.
- Por extensión, un mismo cargo puede no valer igual si la persona que lo desempeña es hombre o es mujer. Probablemente, estas brechas salariales entre mujeres y hombres, están ligadas a la desigual valoración de las capacidades del personal femenino y masculino.

6.3.2. La estructura jerárquica por género:

Las desigualdades por participación entre hombres y mujeres se incrementan en el nivel de toma de decisiones; lo que se evidencia en los siguientes ejemplos: El acceso a cargos de dirección de alto nivel es desigual:

- Solo un 3.5% del personal femenino ocupa este tipo de cargos.
- Mientras que, más de un 12% del personal masculino se ubica en este nivel.

Esta situación es casi similar en todos los países, sin importar el nivel económico o de desarrollo, las diferencias entre culturas, o el nivel educativo de las sociedades. Tan sólo como ilustración se presentan los siguientes datos:

- las mujeres con solo el 15% de la población del mundo y ocupan menos el 10% de los cargos de dirección proequidad, 2000.
- En el poder ejecutivo de diferentes países, la participación de las mujeres en los cargos de mayor jerarquía y poder, continúa siendo minoritaria. En los Estados Unidos representa el 29%; en Canadá, Colombia, México y República Dominicana se sitúa alrededor del 20%; mientras que en el resto de los países representa el 16% o menos (plan of action, summit of the americas: 1998).
- En algunos países de Centroamérica, la participación de mujeres en puestos gubernamentales a nivel ministerial, es diferenciada ejemplo de ello es en Nicaragua representan el 33%; en Honduras, el 23%; en el Salvador, el 15% y en Guatemala el 7% (PNUD), summit of the americas: 1998.
- En Estados Unidos, en 1995, con una política de promoción de la “diversidad” dirigida a un mayor acceso de mujeres y minorías a puestos de trabajo, solamente 3 de cada 100 de los altos ejecutivos, de las 500 empresas más grandes, eran mujeres.
- Las mujeres en las organizaciones, inician en posiciones mas bajas, tienden a durar más tiempo en el mismo nivel, finalizan su carrera en niveles inferiores. En cambio, los hombres inician en posiciones más altas, duran menos en los cargos y culminan sus carreras en posiciones más altas.

6.3.3. La valoración desigual del trabajo:

Las brechas salariales, mayoritariamente en desventaja para las mujeres, son una realidad en el empleo guatemalteco.

Existen brechas aún mayores como los cargos de dirección, por ejemplo, presentan una remuneración promedio masculina casi el doble de la femenina; los cargos de producción presentan una relación de casi 3 a 1 en desventaja para las mujeres. Este resultado es consistente con los de muchos estudios internacionales, sobre la discriminación de género en el salario:

- En Noruega, las mujeres ganan como promedio, el 65% de los salarios de los hombres, en Bélgica, el 43% y en Luxemburgo el 35% y en casos extremos, como el de Malta, ganan solo el 27%.
- En países de América Latina, con alto índice de desarrollo humano, como Argentina, Chile y Costa Rica, la remuneración salarial percibida por los hombres, es hasta trece veces superior que la remuneración femenina.
- Las diferencias salariales, se encuentra en desventaja para las mujeres, también persisten en los países de América Central; como en el Salvador, gana como promedio el 37% de los salarios de los hombres; en Honduras el 34%; en Nicaragua el 42% y en Guatemala el 30%.

Los datos evidencian la desigualdad entre hombres y mujeres en casi todos los países; aunque se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salarios y oportunidades de empleo. La no discriminación y la igualdad pueden estar consignadas en las leyes; pero, sin mecanismos eficaces para su cumplimiento, las diferencias en la esfera laboral, subsistirán para las mujeres.

En realidad, es una situación generalizada que la condición genérica de las personas, se ha convertido en un criterio importante para el ingreso a un área laboral y que “las variables clásicas como educación, experiencia profesional y antigüedad en el trabajo, explican parcialmente esta situación ya que aun en cosas de igualdad de estas variables, las mujeres ganan menos. Otros estudios afirman que entre un 30% y un 60% de las desigualdades, no pueden ser explicadas por los factores mencionados; la

disparidad de salarios es aún mas marcada en casos de mayor nivel profesional y de instrucción de mujeres”. De estas variables, las mujeres”.

Entonces, ¿Qué explica la existencia de las desigualdades de género en el ámbito laboral? La situación desigual entre hombres y mujeres, indica que existe discriminación de género en el ámbito laboral, como producto de las creencias y valores sobre lo femenino y lo masculino, que inciden en las normas, decisiones y práctica que, como consecuencia, no tratan con igualdad los interés y derechos de hombres y mujeres.

Existe discriminación cuando una persona es tratada de forma desigual respecto a otras, sobre la base de grupo de pertenencia, y no sobre la base de sus características, capacidades o aptitudes reales individuales.

7. Supuestos y realidades sobre las desigualdades de género en el empleo:

Un mayor acercamiento al análisis de la vigencia de esquemas discriminatorios de género y su vinculación con las decisiones institucionales, relacionada con la gestión de recursos humanos, lo ofrecen ejemplos de las instituciones públicas.

7.1. Los cargos tienen sexo:

Se piensa que hay cargos que deben ser ocupados por mujeres y otros por hombres. La realidad es que las capacidades de las personas para ocupar un cargo y la efectividad de su desempeño, no están determinadas por sexo, sino por su formación académica, sus conocimientos, su experiencia, habilidades y cualidades personales.

Sin embargo, la realidad ocupacional refleja que, las decisiones institucionales están influenciadas por esta forma de pensar al seleccionar al personal para ocupar cargos. Se asocian a cargos femeninos los de secretarias, recepcionistas, afanadoras, asistentes. Para los hombres: Cargos de dirección, asesores, supervisores, inspectores, técnicos de campo conductores.

7.2. Las mujeres tienen menos acceso a cargos de dirección:

Se piensa que, las mujeres tienen menos acceso a cargos de dirección porque tienen menores niveles educativos, de experiencia y de antigüedad. La realidad es que las decisiones institucionales, sobre la promoción del personal para ocupar cargos de dirección, no siempre prevalecen criterios técnicos ni los principios de mérito, capacidad y equidad.

Esto se evidencia en los siguientes datos:

- En instituciones estudiadas, más del 78% de las mujeres poseen nivel académico técnico o universitario; el 68% de los hombres poseen esos mismos niveles.
- Además, mientras el 3% de los hombres con formación académica de nivel técnico se ubica en cargos de dirección de alto nivel, ninguna mujer con este mismo nivel académico, ocupa este tipo de cargos.
- El nivel de experiencia en el sector laboral entre hombres y mujeres, es bastante similar. No obstante, el porcentaje de mujeres con experiencia entre 9 y 14 años, es superior al de los hombres (31% y 17% respectivamente).
- De igual manera, los años de antigüedad en la institución son bastante similares entre hombres y mujeres, sin embargo las mujeres superan a los hombres en la antigüedad entre 9 y 14 años; ellas alcanzan el 25% mientras los hombres el 12%.

Se piensa que las mujeres tienen menor acceso a cargos de dirección debido a que, por su carga familiar, disponen de menos tiempo para dedicarlo al trabajo fuera del horario laboral. La realidad es que no hay diferencias entre la frecuencia de trabajo fuera de

horario para mujeres y hombres, ni relación entre esa frecuencia y el nivel de carga doméstico-familiar.

- El 47% de mujeres y el 43% de los hombres trabajan siempre, o muchas veces, fuera de horario.
- El 54% de mujeres y 57% de hombres, algunas veces, nunca o casi nunca, realizan trabajo fuera de horario.
- El 30% de las mujeres dirigentes de alto nivel, se identificaron como la persona que más tiempo invierte en tareas domésticas del hogar. Es evidente, que las mujeres asumen mayoritariamente las tareas domésticas familiares, independientemente de la importancia del nivel jerárquico que ocupan.

A pesar de las evidencias, esta forma de pensar, tiene incidencia en las decisiones de nivel institucional, con relación a la selección de personas para ocupar cargos de dirección, privilegiando a los hombres. Se piensa que las personas que ocupan cargos de dirección deben ser; personas segura y firme con carácter fuerte y capacidad de decisión. La realidad es que frecuentemente se observan ejemplo de hombres dirigentes que no poseen estas características sociales esperadas; sin embargo, las ideas persisten y subyacen en las decisiones que se toman en el ámbito laboral, para la elección de las personas a ocupar cargos de dirección. Un elemento importante, sino el principal, para las desigualdades de acceso a cargos de dirección de mujeres y hombres, es lo que socialmente se atribuye como características propias de ellas y ellos.

Con relación a los atributos o características necesarias para ser un o una buena dirigente, el personal que ocupa cargos de dirección de alto nivel, opina de forma diferenciada:

- Las mujeres identifican un perfil de dirigente más gerencial, que incluye habilidades de consulta, negociación, y decisión, en este orden.
- En cambio los hombres definen, para cargos dirigentes, un estereotipo más masculino: Decisión, negociación política y trabajo bajo presión.

En general se establece una conexión con características de género. Las atribuidas a las mujeres son de pasividad, inseguridad, timidez e indecisión. Todo indica que, al pensar en una persona dirigente, ésta tiene sexo masculino, si a lo anterior se le agrega que, los titulares de los cargos de dirección, son mayoritariamente hombres, no es difícil sorprenderse de que la mayor cantidad de dirigentes, también sean hombres.

7.3. Las mujeres ganan menos que los hombres:

Se piensa que las mujeres ganan menos porque sus ingresos no son tan importantes para el sostenimiento del grupo familiar. La realidad es que los ingresos de las mujeres son importantes para sus familias, los datos proporcionados por el personal encuestado indican que:

- Tanto el 31% de las mujeres como el 40% de los hombres, reporta que su salario es el único ingreso estable de su grupo familiar.
- Para el 16% de las mujeres y un 29% de los hombres, su salario representa el total del ingreso familiar.

- De igual manera, para el 55% de las mujeres y el 53% de los hombres, su salario representa la mitad del ingreso familiar total.

7.4. Acoso y hostigamiento sexual:

Actualmente no se encuentra regulado ni tipificado como delito el acoso ni el hostigamiento sexual, por lo que a finales del año 2004 figura dentro de las iniciativas de ley para reformar el Código de Trabajo ya que es una problemática que afronta la población trabajadora en las diversas ramas laborales. Se observa dentro de muchas empresas, fincas, centros de enseñanza, instituciones, casas, servicios de transporte, que exigen sobre explotación de trabajo de las mujeres, una actitud jerárquica y abusiva con un claro sentido clasista, racista y misógino. Existe por lo tanto violencia psicológica, física y sexual cuya dimensión aún permanece oculta.¹¹

7.4.1. Definición:

Por acoso sexual, en el trabajo, se entiende cualquier conducta sexual intencionada en la relación laboral, que influya en las posibilidades de empleo, la permanencia, el desempeño y las condiciones o el ambiente de trabajo, que despierte desagrado o rechazo en la víctima. Implica chantaje, amenaza o presión y se manifiesta de forma directa e indirecta en actos que fluctúan entre comportamientos muy sutiles y la agresión sexual.¹²

Se considera como acoso sexual, acciones tales como: Observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre el cuerpo o la vestimenta de una persona, invitaciones o solicitudes impertinentes, contactos físicos u otros gestos asociados a la sexualidad, sean acompañados o no por amenazas o presiones explícitas.

¹¹ Documento de participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia. Pág. 25.

¹² Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública. Pág. 32.

El tema del acoso sexual, también llamado hostigamiento o chantaje sexual, es complejo y considerado como tabú, especialmente, en el ambiente laboral. Las reglas, escritas o no, establecen que este tipo de problemas no se producen o no se permiten en el trabajo, por lo que se evita hablar sobre este tema, y a pesar de ser considerado un hecho negativo, muchas mujeres afectadas guardan silencio, convirtiéndolo en un fenómeno más difícil de medir estadísticamente. Las relaciones de poder hombre mujer que se reproducen en la estructura, formal e informal, de las organizaciones pues existe concentración de hombres en posiciones de dirección y de mujeres en las subordinadas que contribuyen al surgimiento de este problema, a lo interno de las instituciones. Las situaciones de acoso sexual en el trabajo, de las que es víctima más frecuente la mujer, es considerado actualmente como un riesgo ocupacional, además de una forma de discriminación laboral, en la medida que anula o limita las posibilidades de desarrollo profesional de las personas víctimas, poniendo incluso en riesgo su empleo.¹³

Diversos estudios internacionales indican que es una práctica extendida, que no es un aspecto nuevo en el marco de las desigualdades del empleo, y que afecta más a las mujeres, en particular a las más jóvenes, que a los hombres:

- Una encuesta aplicada en 23 países por la Oficina Internacional de los Trabajadores reveló que entre el 15 y el 30% de las encuestadas, habían padecido hostigamiento sexual a manos de supervisores y compañeros de trabajo.
- En el Reino Unido, una encuesta reveló que el 47% de las mujeres y el 14.5% de los hombres dijeron haber sido objeto de hostigamiento sexual.
- En Estados Unidos, la asociación nacional de ejecutivas realizó una encuesta con 1300 asociadas: 53% de ellas habían sufrido algún nivel de hostigamiento sexual, por parte de las personas con poder sobre su trabajo o su carrera;

¹³ Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública. Pág. 32.

solamente un 36% lo denunció y, más del 50% dijo que la situación jamás se resolvió a su entera satisfacción .

Una investigación realizada en la ciudad de Santiago de Chile, en la que se entrevistó a casi 1200 mujeres de distintas ramas de actividad y con diferente nivel jerárquico, de calificación, ingresos, escolaridad y ocupación arrojó los siguientes resultados: Un 84% opinó que el acoso sexual en el trabajo es un hecho real. El 20% afirmó haberlo sufrido personalmente. El 78.4% indicó que el asedio sexual no debía considerarse un problema personal, y el 88.3% afirmó que se distinguía claramente de la seducción o atracción.

La mayoría de las mujeres, no se atreven a hablar, un 15% cree que deben arreglárselas solas, un 6.3% piensa que no debe pedir ayuda a nadie porque les daría vergüenza y un 32% no sabe a dónde o a quién acudir.

7.5. El problema de la igualdad real para el aseguramiento de la equidad:

Las últimas décadas del siglo XX se han caracterizado por esfuerzos internacionales, e internos, en algunos países, orientados al logro de la llamada "igualdad real", que implica la lucha por la erradicación de la discriminación. Todos estos esfuerzos se han fundamentado en el reconocimiento de que la igualdad, formalmente establecida en los marcos jurídicos y normativos, no desemboca en igualdad en la práctica; debido a distintos factores, entre los que se pueden citar las diferencias de situación condiciones, características de las personas y también, a la inevitable subjetividad en el accionar de las personas y también, a lo inevitable subjetividad en el accionar de las personas encargadas de administrar los marcos normativos, la igualdad formal se han convertido en la practica en una desigualdad real.

En el ámbito laboral no es una excepción al fenómeno de la discriminación, también aquí a estado vigente la idea de que un sistema de gestión científico, técnico-neutral, es suficiente para asegurar la objetividad y el trato justo a las personas.

Las razones para el ejercicio de la discriminación en el manejo de personal son muy diversas como la raza, edad, discapacidades, nivel económico, apariencia física, creencias religiosas, ideologías militancia política etc.

Sin embargo, en este apartado, se hace énfasis en la llamada discriminación de género es decir, el trato desigual que reciben las personas por el simple hecho de ser mujeres u hombres. La experiencia, prueba que procesos de gestión de recursos humanos, técnicos y neutrales en su diseño, producen efectos desiguales o discriminatorios para uno u otro sexo, en su aplicación.

Una de las causas de esta situación, es que al momento de diseñar los sistemas o procesos, no se considera la existencia de esquemas y estereotipos de género y su influencia en las decisiones institucionales, lo cual no permite prever medidas para responder a ellos, en consecuencia, la discriminación permanece igual, en el mejor de los casos, o hasta se agudiza.

La vigencia de esquemas discriminatorios de género tiene efectos negativos, no sólo sobre las persona empeladas, sino también sobre las instituciones empleadoras:

- Limita las posibilidades de desarrollar un personal motivado y capaz, considerando un elemento central en cualquier proceso de desarrollo institucional, reduciendo con ello, la posibilidad del mejoramiento sostenido de la calidad integral de su gestión y de sus resultados.
- Genera un uso ineficiente de los recursos humanos, que constituyen un rubro central de costos en el presupuesto de las instituciones públicas. Se

desaprovechan sus capacidades reales o potenciales y se limitan la eficiencia y la efectividad de las inversiones en su desarrollo.

- Ubicaciones inadecuadas del personal con relación a sus capacidades reales
- Políticas ineficientes para el desarrollo de personal.
- Políticas remunerativas inadecuadas para los contenidos y responsabilidades reales de los cargos.
- Pérdida del aporte potencial del personal al desempeño institucional, entre otros.
- Genera visiones sesgadas de la realidad que le corresponde atender, limitando sus posibilidades de incidir en el cambio de la misma.

7.6. La mujer y los derechos humanos:

- Algunas consideraciones que nos ayudan a comprender por qué se lesionan los Derechos Humanos de la mujer.

La sociedad ha buscado a través de los años formas de organización social, económica y política que sean igualitarias, justas, armoniosas y pacíficas, para que todos los miembros de la comunidad puedan vivir en paz, armonía y con aceptables condiciones de vida, salud, alimentación, trabajo vivienda, etc.¹⁴

En este proceso, en el que se consideran aspectos sociales como lo son: salud, educación, trabajo, leyes, etc y económicos la forma de cómo se fabrican los productos que exportamos o consumimos, la recaudación de impuestos, las obras públicas, caminos, puentes, etc con los de la política que son la forma como se

¹⁴ Cuyum de Contenti, Miriam, **la mujer y los derechos humanos, Pág. 8.**

organiza la sociedad para participar en la dirección de gobierno, el congreso, tribunales, sindicatos, etc a este proceso en su conjunto, se le llama desarrollo.

En la búsqueda de desarrollo con equidad y planificación, a lo que se han dedicado los gobiernos y los organismos internacionales como la UNESCO – Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia, la cultura, UNICEF- Fondo de las Naciones Unidas, OIT Organización Internacional de Trabajo- OMS Organización Mundial de la Salud y otros.

Por otro lado los investigadores en las universidades se han dedicado a estudiar o analizar, los factores que hace que el desarrollo no sea igualmente positivo para todos los grupos sociales y países. Contribuyendo a través de los resultados de sus investigaciones a apoyar los avances del proceso de desarrollo. A esta área de estudios se le denomina Sociología del Desarrollo, incluye el análisis de la economía, la política, la sociología, la psicología, la medicina, etc. Fue gracias a los estudios de la sociología del desarrollo y las experiencias en la aplicación de los programas de los organismos internacionales de desarrollo, que supimos que habían grupos en la sociedad que en el proceso fueron quedando fuera muchos avances alcanzados por otros grupos sociales, uno de esos grupos muy importantes es la mujer.

El retraso de la mujer en el reconocimiento de sus derechos la ha colocado en una situación de desventaja en lo político, social, económico, jurídico, cultural, etc y es por eso que constituye una violación a los derechos humanos, ya que el principio de los derechos humanos es el principio de igualdad, lo que quiere decir que todas y todos los seres humanos tienen iguales derechos en todos los aspectos económicos, sociales, políticos, jurídicos y culturales.

- Diferencias sociales y culturales a las que se llaman relaciones de género: Las investigaciones hechas por la Sociología del Desarrollo de la mujer se dirigieron a estudiar las causas y las consecuencias de por que sucedía esto y fue así como se descubrió que en todos los países del mundo las mujeres tenían esa

situación desventajosa lo que quiere decir que no se le reconocen todos sus derechos. Se hicieron, entonces, estudios para saber si había diferencias físicas o psicológicas que hicieran a un sexo superior al otro. Claro está sabemos que hay diferencias físicas importantes de sexo, unas personas pertenecen al sexo femenino y otras al sexo masculino, sin embargo, esto no significa que las personas de un sexo sean mas inteligentes o tengan mayores habilidades o capacidades que otras.

Entonces ¿por qué era que los roles de la mujer eran menos reconocidos que los del varón?, se dieron cuenta entonces, que las causas de las diferencias eran varias, dentro de ellas estaba: La forma en que la comunidad organizó el trabajo, así como, los supuestos (llamamos supuestos a las creencias o valores sobre los que se piensa es verdad) sobre lo que las mujeres y los hombres querían ser y hacer en la sociedad. Se construyó así lo que se llama relaciones de género, eso quiere decir: Que la forma de cómo mujeres y hombres actúan, está de acuerdo a las reglas impuestas por la sociedad.

En el caso de la mujer, que es quien da a luz a los niños lo que está determinando por su biología o sexo, le corresponde por división del trabajo, cuidar a los niños, darles de comer, cocinar, lavar, planchar, lavar platos, coser ropa, cuidar a los niños enfermos, etc. Este trabajo lo puede hacer el padre, abuelos, tíos, o extraños, sin embargo, se le asignó con exclusividad a la mujer porque se consideró que era parte de su naturaleza de mujer, eso quiere decir que se pensó que este trabajo debía de hacerlo como parte natural del hecho de ser mujer.

Se pensó también por lo mismo, que el lugar natural del trabajo de la mujer era su hogar, porque allí están los miembros de su familia y lo que pasaba fuera de su casa y por eso los asuntos de la comunidad debían ser dirigidos por el varón y él solamente debía de participar en la dirección de los asuntos de la comunidad.

A todo este proceso en el que se asignaron papeles y actividades diferentes a mujeres y a hombres, con base a ciertos supuestos cosas que la sociedad creía así se le llama relaciones de género y son producto de la forma de organización social.

7.7. Diferencias de género:

Estas diferencias entre lo que hacen, dónde lo hacen y cómo se comportan los géneros masculino y femenino, representa para la mujer muchas limitaciones a su desarrollo como persona y como integrante de grupo social femenino. En los dos casos, sus derechos humanos son violados, porque se limita a su desarrollo personal y el de sus capacidades como grupo social, que son un aporte a su comunidad. Estas limitaciones también son impuestas al género masculino porque se le educa en la sociedad para que sea fuerte y valiente (una señal de debilidad y temor sobre algo es considerada como falta de hombría) se le enseña no mostrar sus sentimientos no debe llorar aunque esté triste, no debe mostrarse débil frente al dolor porque manifiesta cobardía, debe participar en todo y opinar sobre lo que ocurre (de lo contrario se cree poco inteligente).

A la mujer se le enseña por lo contrario, que sea sumisa no opine sobre asuntos importantes porque no está preparada para hacerlo, las cosas de comunidad o la sociedad son asuntos de género masculino débil; una mujer no puede mostrar signos de fuerza física, porque si lo hace lo coloca como una mujer con características de varón; debe ser emotiva y poco racional, permitiéndosele exteriorizar sus sentimientos y llorar si algo le molesta o no le gusta porque es signo de debilidad. Todas estas características de lo femenino y de lo masculino han de ser las que practiquen cauno de los géneros en la sociedad y pasar a ser, así mismo, las que determinen el comportamiento de las mujeres y hombres en la sociedad y como consecuencia, van determinando la posición y actividades de cada género en la comunidad.

8. Participación de la mujer en los diferentes ámbitos: Social, económico y político:

8.1. La mujer y la educación: Las consecuencias de las diferencias de género en la educación las podemos medir a través de las diferentes formas:

- El grado de participación de la niña guatemalteca en el sistema de educación nacional, en sus tres niveles: Pre-primario, primario y básico: La deserción escolar (la forma de cómo la niña abandonaba la escuela); la repitencia (repetición de los grados de la niña).¹⁵
- Los mecanismos usados por el sistema para transmitir los valores, las creencias, las ideas; cómo esto tiene serias consecuencias en la forma de cómo más tarde los miembros de cada género se han de comportar; las profesiones que eligen y cómo esto va a determinar su lugar en la comunidad.

8.2. La participación de la mujer guatemalteca en el sistema de educación nacional:

- Los indicadores sociales de la población guatemalteca en general son deficitarios sociales de la población guatemalteca en general son deficitarios, y en el caso de la población de mujeres, se registran los niveles más críticos. Las mujeres representan el 59.7% del total de la población presentan mayores índices de analfabetismo y tienen menores posibilidades de acceso y permanencia en el sistema educativo formal, determinando con ello que los niveles de pobreza sean mayores en este grupo poblacional. En ella se concentran los mayores niveles de analfabetismo, 42.7%, en el informe de Guatemala: Los contrastes del desarrollo humano, edición 1998 se reflejan en una forma más amplia algunos indicadores del analfabetismo. El analfabetismo

¹⁵ Ibid. Pág. 12

en el área rural alcanza un 77% y en el área urbana un 23%, El 61% de las analfabetas corresponde a la población indígena, de los departamentos de Quiché, Alta Verapaz, Huehuetenango, San Marcos, Totonicapán, Baja Verapaz y Sololá. El 56% de mujeres son analfabetas y el 44% son hombres, en Quiché y Alta Verapaz el analfabetismo en la mujer es mayor al 70%.

- Tenemos entonces que su falta de educación en principio, la coloca en una posición de inferioridad para todo y muy visiblemente ante un empleo, para cuidar de su salud, leer y con ello informarse, etc.
- Datos que se confirman en la revisión de las matriculas escolares a nivel de pre-primaria, primaria, educación básica y universitaria.
- Al problema de la falta de participación escolar de las mujeres guatemaltecas, se suma el de su abandono de la escuela a temprana edad, especialmente en las áreas rurales, que es donde está la mayor parte de la población en edad escolar y la niña indígena, allí de cada ocho niñas que ingresan a la escuela se gradúa de sexto grado solamente una.

De lo anterior se deriva la necesidad de que la Equidad de género debe incorporarse como una estrategia deliberada de las Direcciones Departamentales, para ello se requiere que el personal clave decisorio reciba una formación sobre la equidad de género y estrategias para su incorporación en todas las actividades que realizan y en el sistema educativo en general.

8.3. La forma de cómo el sistema de educación transmite los valores:

El sistema de educación para transmitir los conocimientos hace uso de diferentes mecanismos o formas. A través de esos mecanismos o procedimientos, se educa o socializa a las niñas con ciertos valores que van en cierta manera a ser los que determine su forma de pensar y actuar en sociedad.

Uno de los principales vehículos de transmisión del conocimiento y la educación son los libros y materiales escolares, otro es el lenguaje y las imágenes que se utiliza en esos libros, los mensajes que esos libros quieren transmitir para enseñar algo. Todo esto va a fortalecer los conocimientos de las y los estudiantes y su visión general del mundo y su sociedad.

Los estudios hechos por la UNESCO que el Organismo de las Naciones Unidas para el desarrollo de la educación, la ciencia y la cultura, demostraron que en los libros y materiales escolares, los contenidos están influenciados por los estereotipos sexistas (son valores que transmiten mensajes que colocan a la mujer o niña con menos capacidades, en actitudes y posiciones de inferioridad).

Esto hace pensar que la niña, que realmente es inferior y que su trabajo en la sociedad no es importante, a la vez que la inclina a elegir aquellas profesiones que la sociedad considera femeninas, esto ha llevado a la que los especialistas denominan la feminización o masculinización de las profesiones, dentro de esa concepción se propicia en las mujeres la elección de carreras como las de enfermeras, secretarias, trabajadoras sociales, abogadas, etc; mientras que en los hombres se propugnan peritos contadores, auditores, ingenieros, etc se desvaloriza el trabajo y las profesiones femeninas a través de considerarlas de menor importancia para el desarrollo social, mientras las masculinas tienen mayor estatus social y remuneración económica. Es entonces indispensable la promoción educativa, la educación para el desarrollo de la persona, la familia y por supuesto de la nación.

8.4. La mujer y la economía:

Las actividades que la mujer desarrolla en la economía son producto de varias causas:

- La división de géneros del trabajo.

- Las limitaciones impuestas al ingreso de la mujer al sistema de educación y capacitación.
- Los valores transmitidos por la educación que, como vimos, limita a ciertas profesiones o áreas de trabajo a la mujer y al hombre.

Pese a las limitaciones impuestas al desarrollo de la mujer, sus aportes al proceso de desarrollo económico son muy importantes para la sociedad. Sin embargo, no hay correspondencia entre sus aportes al desarrollo individual y social y es precisamente eso lo que constituye una violación de sus derechos.

El trabajo de la mujer desde la unidad familiar, es una de sus grandes contribuciones para la sociedad, ya que gracias a su trabajo se garantizan las condiciones materiales para la reproducción de la especie humana y por lo tanto, la fuerza laboral que la sociedad necesita para el trabajo de producción.

La mujer en su hogar hace lo que se llama trabajo de producción, por medio del cual fabrica una serie de productos que van a ser consumidos por los miembros de su familia y que si fueran comprados en un fábrica o comercio tendría que pagarse el valor de venta que esos artículos tienen. Algunos de estos artículos que ella produce para su familia son prendas de vestido, calzado alimentos.

Así mismo, en su unidad familiar, presta a los miembros de su familia una serie de servicios profesionales enfermería, medicina, psicología, educadora, etc; que por el hecho de prestarlos ellas, como el caso de la actividad productiva y reproductiva son vistos por la sociedad como trabajo natural de esposa, madre, hermana, abuela, etc pero quien un valor económico reconocido por la sociedad.

Los aportes de la Economía Agraria son:

- En la economía de subsistencia o familiar, en donde trabajando en su hogar se dedica al cultivo de granos, vegetales y hortalizas que consumen los miembros de su familia y que son también vendidos en el mercado.
- En la crianza de aves o animales domésticos que son así mismo vendidos o consumidos.
- En la agro exportación de los productos considerados no tradicionales, tales como las flores. Las mujeres representan un 24% de la población económicamente activa y las categorías ocupacionales con una mayor participación femenina constituyen una prolongación de las actividades de orden domestico.

Entre éstas destacan las trabajadoras de los servicios y vendedoras en un 15.39% empleadas de oficina 13.90% y operarias de instalaciones y máquinas montadoras 8.22%. Su presencia en el sector informal de la economía es mucho mayor que la del hombre. El 43% de la población económicamente activa femenina, son trabajadoras no calificadas. El trabajo de la mujer rural no es restringido, lo que conlleva su no visualización dentro de las políticas de desarrollo rural agrícola, a pesar de que su contribución en horas de trabajo se estima en un promedio de 15 horas diarias.¹⁶ En el área urbana un 22.7% de las mujeres son jefas de hogar y en el área rural lo son un 18%; lo que son ellas quienes sobrellevan la carga familiar de manutención, cuidado y educación de los hijos. La mujer en su diario vivir cumple hasta una cuarta jornada de trabajo, puesto que desarrolla varias actividades simultáneamente.

¹⁶ Cuyum de Contenti, Miriam. La mujer y los derechos humanos, pág 16.

Las desarrolladas en su unidad familiar, por ejemplo, son varias, las que muchas mujeres complementan con las que desarrollan por un salario fuera de su hogar, sin embargo la sociedad:

- No reconoce la importancia y el costo económico que tiene el trabajo de producción y reproducción que hace la mujer.
- Se le recarga con una triple o cuádruple jornada de trabajo, en menosprecio de su salud.
- Cuando trabaja por un sueldo no se le conceden las prestaciones de seguridad, higiene y económicamente de todo trabajador.
- Se le niega el derecho a financiamiento para producción y comercialización de productos, así como la vivienda.

La segregación laboral que sufre la mujer limita su participación y la coloca en desventaja con relación a los derechos laborales no se ha ratificado el convenio 156 de la OIT, que asegura iguales oportunidades para trabajadoras con responsabilidades familiares. En la legislación laboral prevalecen concepciones proteccionistas que registren el pleno desenvolvimiento de las mujeres en este campo. Se hace necesario modificar el Código de Trabajo a fin de asegurar el pleno respeto a los derechos a las trabajadoras sin discriminación de género; en particular asegura el no despido por embarazo o lactancia y la indemnización o reintegro a elección de la trabajadora afectada. La legislación laboral muestra también importantes lagunas en relación con graves problemas que viven las trabajadoras tales como: las condiciones del empleo doméstico y la maquila, salud ocupacional, trabajo a domicilio, trabajo agrícola y el no reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado los cuales obviamente deben ser regulados.

En la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano Rural se pretende que las mujeres tengan voz y voto en la toma de decisiones, así como el derecho a escoger sus programas y proyectos de desarrollo, en lugar que haga a nivel estatal y se adecuen más a sus necesidades y realidad.

8.5. La mujer y la salud:

La salud de la mujer tiene entre otros aspectos, dos muy importantes para su desarrollo:

- La forma de cómo la sociedad ve o percibe su trabajo y actividades, su posición y por eso, cómo atiende lo que considera sus expectativas, necesidad y derechos.
- Cómo los sistemas de salud atienden lo que consideran sus necesidades o requerimientos inmediatos, esto es consideración a su imagen, posición y actividades.

La mujer desarrolla varias actividades, en las que emplea una gran parte de su tiempo y en las que sufre desgaste o pérdida importante de energías, sin embargo, la sociedad, debido a la forma de pensar sobre los géneros y su trabajo, como señalamos en el análisis de género y económico, por un lado no considera productivo el trabajo de la mujer y eso quiere decir que lo desvaloriza. Por otro lado, la forma cómo recibe y valora la imagen de la mujer como la de un ser frágil, menuda, débil, emotiva, que trabaja poco, en contrapartida con la imagen masculina, fuerte, racional, agresivo y con un fuerte cargo laboral, es en estas consideraciones en las que se determinan las necesidades de nutrición, desarrollo y salud de la mujer y el hombre.

La distribución de alimentos está determinada, entre otras, por las consideraciones anteriores; y la mujer, convencida de estos supuestos, distribuye los alimentos desbalanceadamente o inigualmente a favor de los miembros varones de la familia; padre esposos e hijos, mientras que la madre y la abuela e hijas, han de

conformarse con una dieta pobre en contenido proteínico y de menor cantidad. Esto influye en el crecimiento y desarrollo de la niña y la mujer guatemalteca y contribuye en forma indirecta en sus tasas de enfermedad y mortalidad.

Se ha comprobado en los estudios sobre la salud de la mujer que la falta de una buena nutrición tienen una conexión directa o indirecta en la determinación de las causas de la morbilidad femenina.

- En la atención que los servicios de salud da a la mujer, influyen muy directamente las concepciones de género, debido a que el sistema no la ve como un ser humano integral. La atención de salud que recibe la mujer es casi exclusivamente en su papel reproductor durante el embarazo y el parto; y a pesar de ello, la tasa de mortalidad materna es alta, 95.1 defunciones por 100,000 nacidos vivos. La encuesta nacional de salud materno infantil 1998 indica que la mortalidad materna para ese año es de 2000 defunciones por 100,000 nacidos vivos.
- Por otro lado aún persiste la discriminación y la inequidad en las relaciones hombre mujer. Las oportunidades y espacios de participación femenina son claramente inferiores, lo cual se traduce en niveles bajos de desarrollo por la limitación en la participación y el acceso a los servicios. Es reconocida además, la particularidad vulnerabilidad social de la mujer indígena a la triple discriminación como mujer, como indígena, como analfabeta con el agravamiento de una situación social de particular pobreza y explotación. Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, es importante conocer la situación de salud de la mujer guatemalteca; para la priorización de acciones que tomen en consideración los factores de orden étnico, cultural, social político y económico, que como condicionantes o determinantes inciden en la calidad de vida y por ende en la salud de las mujeres.

- En la mortalidad femenina encontramos que está determinada por infecciones intestinales, infecciones respiratorias y en tercer lugar, causas obstétricas. Estas últimas, directamente relacionadas con la función reproductora como: El embarazo, el parto, desnutrición, infecciones. Como vemos las dos principales causas de mortalidad femenina no coinciden con las de enfermedad, lo que nos demuestra que el sistema desatiende áreas básicas de la salud de la mujer.

8.6. La mujer y la participación político social:

La participación político social de la mujer guatemalteca en la dirección de las instituciones tanto políticas como sociales, es poco representativa. Esto se explica por varias causas dentro de las que está el que la mayoría de las veces la participación involucra militancia en determinado partido o grupo. Debido a los valores de género en los que se ha educado, la mujer ve limitada su participación doblemente por la auto limitación, por considerar que la política entra en una esfera pública que no es de su competencia, y por que las instancias de poder no lo promueven, por el contrario limitan su acceso a la dirección política. Sin embargo, si buscamos en las formas no tradicionales de participación político social, allí si encontramos a la mujer participando masivamente debido a que estos espacios la participación no es considerada como política.

A nivel institucional, en el Estado, el balance de la participación de la mujer en la dirección política social resulta estar a niveles sumamente bajos. Por ejemplo; en el Congreso de la República, en el Gabinete Presidencial, en el Tribunal Supremo Electoral y cargos de dirección predominan los hombres; a nivel de las organizaciones sindicales, dirección de los centros de docencia e investigación, partidos políticos, movimiento estudiantil, colegios profesionales, etc; volveremos nuevamente a encontrar que a la mujer se le continúan vedando los espacios de dirección.

Sin embargo en los nuevos movimientos sindicales que se articulan en torno a demandas específicas surgidas de la sociedad civil, en las dos últimas décadas, y que

se expresan a través de los canales no tradicionales de la participación política, es ahí donde la mujer canaliza su participación en movimientos como:

- Reivindicación de los Derechos Humanos.
- Derecho a la vida.
- Movimientos de Defensa de los Derechos del niño y la niña
- Defensa de las condiciones de vida.
- Comités de vivienda.
- Comités de refugiados, desplazados y repatriados.
- Organizaciones gestoras del bienestar de la comunidad.
- Organización de promoción de la cultura y el arte.

Apoyamos que, indudablemente, la participación femenina debe incrementarse, sin embargo el problema no es todo de falta de participación de la mujer sino de que se le permita el acceso a los puestos de dirección socio política; que se le permite el derecho político de participación en la dirección de la gestión pública.

En cuanto a las propuestas de la reforma a la Ley Electoral y de Partidos Políticos; la razón de las mismas es ampliar el marco de participación de la mujer para que no se limite a optar a puestos de elección popular o a participar como funcionaria o empleada de la Administración Pública, sino impulsando un sistema de leyes que protejan el ejercicio de los derechos políticos, creando mecanismos de defensa ante la restricción, neutralización o impedimento de cualquier acción de defensa de los derechos de la mujer. Con dicha reforma proponen porcentajes de participación de mujeres, en la integración de comités y en los órganos de decisión de los partidos políticos, para lograr de esta forma la participación equitativa e igualitaria con los hombres, obligando a los partidos políticos a mantener un programa de educación y capacitación política para las mujeres, que les permita desempeñar con eficiencia un cargo de decisión o dirección dentro de un partido o en el gobierno según el caso.

8.7. La mujer y el derecho guatemalteco:

Es el ámbito del derecho donde se podría decir que la mujer ha alcanzado mayores avances en el proceso de equilibrar sus derechos, tanto a nivel internacional como en los diferentes espacios nacionales. Sin embargo en el caso guatemalteco, a través de la colisión revisora de leyes y los anteproyectos de reforma a las diversas leyes, se ha hecho evidente que las leyes guatemaltecas continúan siendo discriminatorias hacia la mujer.

Adicionalmente, desde hace casi veinte años Guatemala, es signataria de convenciones internacionales tendientes a proteger los derechos de la mujer, entre ellas podemos citar la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer o “Convención de Belem Do Para” y la Declaración Sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer, entre otras. Sin embargo pese a lo anterior, las condiciones reales de protección de la mujer no resultan tan ventajosas como se señala en el papel pues en diferentes leyes ordinarias, existen principios, que inspirados en un marco ideológico de subordinación de la mujer, esta sometida a la tutela del hombre generando, la propia ley, situaciones de marginación y exclusión. Pueden citarse el Código Civil, Código Penal, Código de Trabajo, así como otras leyes especiales tales como el Código de Salud, Ley de Educación, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley Orgánica y del presupuesto, Ley del Servicio Civil, Ley del Inquilinato, Ley Orgánica del Organismo Judicial, Ley del Régimen Interior del Congreso, Ley de Áreas Protegidas, y el Código Municipal. Luego de innumerables esfuerzos, incluso la promoción de una acción de inconstitucionalidad y el conocimiento por parte de la comisión Interamericana de Derechos Humanos, se logro reformar el Código Civil en los Decretos 80-98 y 27-99 que reforman los Artículos 109 y 110 referidos a la representación conyugal y el cuidado y atención de los hijos se le delega dicha responsabilidad en ambos cónyuges por igual, ya que anteriormente se daba preferencia al padre. Asimismo, se derogaron los Artículos 113 y 114, con lo cual se

elimina, al menos en el plano formal, la situación patriarcal bajo el cual se encuentra la mujer y darle así un plano de igualdad.¹⁷

Estas reformas a la legislación civil se conciben como avances por parte del Estado tendientes a implementar las distintas convenciones y tratados internacionales que ha ratificado con respecto a la mujer, aunque es importante hacer notar que aún existen reformas pendientes en dicha legislación tales como: Incluir en el Artículo 155, una causal en la que se incluya el concepto de violencia intrafamiliar para obtener la separación y el divorcio, y en el Artículo 203 sustituir en el texto el término adulterio por infidelidad, de acuerdo a la despenalización y desaparición de ducha figura en el Código Penal .

En la ley penal sustantiva se planteó una acción de Inconstitucionalidad, que demostraba los elementos de discriminación de género en nuestro ordenamiento legal.

Siendo el caso más flagrante el que tipificaba el delito de adulterio y que violaba el principio básico de igualdad ante la ley; se encontraba regulaba en los Artículos 232 al 235 de dicho Código.

Dicha acción fue iniciada en diciembre de 1995 por varias ciudades guatemaltecas apoyadas por organizaciones de mujeres y que resulta por la Corte de Constitucionalidad el 7 de marzo de 1996, manifestando que dichos artículos adolecen de inconstitucionalidad porque discriminan a la mujer casada respecto del cónyuge varón en cuanto al régimen de la acción y del perdón del delito de adulterio, al no establecer los mismos derechos para ambos ya que, en el caso del perdón este sólo está expresamente regulado en el adulterio, no así en el concubinato y únicamente se concede al cónyuge varón la facultad de otorgarlo. Además a los hombres casados en el caso de concubinato no se contemplaban agravantes, impidiéndoles una pena notoriamente menor que establecía el delito de adulterio, y que las normas impugnadas contravienen el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, por ser contrarias

¹⁷ Ibid, Pág. 22 a 24.

a la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Asimismo, existe un total desconocimiento por parte de la mujer de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, esto debido a la escasa difusión que de los mismos se ha hecho y por otra parte, porque si los conocen tienen temor de ejercerlos por la intimidación y agresión de la que son objeto.

Se considera impostergable no sólo la promoción de las leyes, sino que a las mismas las preceda un amplio proceso de sensibilización e información hacia todos los sectores y grupos socio – políticos, ante los cuales las leyes tienen que ser tramitadas o ser objeto de análisis. Que como paso previo a la presentación de una ley, se haga un trabajo de sensibilización de la problemática que afronta la mujer.

CONCLUSIONES

1. Género es un concepto que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres socialmente determinadas tales como roles, conductas y valoraciones; se contrapone al concepto de “sexo” ya que este último identifica las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
2. La Inspección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales no realiza la función encomendada por el Estado ya que en los centros de trabajo existe la desigualdad entre hombres y mujeres.
3. Debido a que por siglos se ha considerado que la división sexual del trabajo ocurre de manera natural, resulta más difícil visualizar y reconocer el aporte de las mujeres a la actividad productiva. El trabajo que se realiza dentro del hogar productivo alcanza jornadas hasta dieciocho horas diarias que permite a otros miembros de la familia poder incorporarse a las actividades productivas que si son remuneradas, constituyendo en el espacio del hogar o la casa un valioso recurso.
4. A la mujer se le ha encuadrado como la que debe dedicarse a lavar, cocinar, planchar, cocer ropa, acarrear agua, cuidado de animales llevar alimentos al lugar de trabajo, limpiar dormitorios cuidar niños y niñas cuidar enfermos, realizar compras, y demás actividades que de manera individual constituyen un oficio que en la actualidad se regula bajo salario mínimo, ejemplo: Niñera, costurera, trabajadora de casa particular.

5. La división sexual de trabajo no es un hecho natural, sino una estrategia para garantizar la permanencia del sistema patriarcal que entre otras perversidades incluía el destinar todas las actividades del ámbito público de manera exclusiva para los hombres.

6. La división de ideas entre hombres y mujeres mantienen al mundo inequitativamente e injustamente separado, ya que quienes pierden más con el sub desarrollo es toda una sociedad en su conjunto ya que no se puede hablar de desarrollo socio económico mientras a la mitad de la población que esta conformada por mujeres se le excluye de la actividad productiva.

RECOMENDACIONES

1. Según el Decreto número 1441 del Congreso de la República, así como el Artículo 274 del Código de Trabajo corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la aplicación administrativa de las normas legales y reglamentarias, en materia de Trabajo Y Previsión Social. A la vez el Ministerio de Trabajo debe coordinar su acción en materia de previsión social con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos. En ese sentido es necesario mantener en constante actualización con perspectiva de género al personal de dicho Ministerio la cual podría coordinarse con diferentes instituciones que apoyan a la mujer guatemalteca.
2. Que durante la orientación laboral, es conveniente que las instituciones correspondientes eviten evitar el uso del género masculino, como representativo de ambos géneros cuando se esta atendiendo a personal femenino.
3. En la selección y contratación de personal, aun cuando todas las personas están influenciadas por los factores culturales que condicionan una u otra decisión, en la búsqueda efectiva de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo, es conveniente que las instituciones tanto privadas como públicas definan políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género.
4. Que el Estado de Guatemala y las instituciones procuren un equilibrio que asegure una retribución justa para hombres y mujeres en correspondencia a los servicios laborales que estos presten.

5. Que el Estado establezca objetivamente políticas institucionales de equidad, que incentiven la participación del personal femenino en los procesos de capacitación y desarrollo, sobre todo, en aquellos cursos que permitan la promoción y acceso a cargos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA y CASTILLO, CABANELLAS DE TORRES, Luís. **Tratado de Política laboral y social** Buenos Aires Argentina. Ed. Heliasta, 1976.
- BELELLA, Juan **Lecciones de legislación de trabajo**, traducido por Teodomiro Moreno. Madrid España. Ed. Reu, 1933.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires Argentina. Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.
- BORDERIAS Cristina, CARRASCO Cristina, ALEMANY Carmen. **La mujer y el trabajo**. Barcelona. Ed. Icaria, 1994.
- CUYUM DE CONTENTI, Miriam. **La mujer y los derechos humanos**. Guatemala. 3era Edición. Procuraduría de los Derechos Humanos, 2000.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Guatemala 4ta edición, 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa, 1993.
- Documento de gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública**. Managua, Nicaragua. Ed. Aguilar. 2da. edición, 2002.
- Documento de participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**. Guatemala. Tomo I, 2005.
- EISIER, Riane. **El cáliz y la espada**. Barcelona. Ed. Ariel. 2da. edición, 1999.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2002.
- JEREZ RIVERA, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del ministerio de trabajo y previsión social de la República de Guatemala**. Guatemala. Ed. Estadística, 1979.
- LINARES, Walter Francisco. **Derecho del trabajo chileno**. Chile. Ed. Palma. 3era. edición, 1974.
- MARIÑAS OTERO, Luís. **Las Constituciones de Guatemala Instituto de Estudios Políticos**. Madrid. Ed. Ariel. 2da. edición, 1958.

RODRIGUEZ, Regina. **El trabajo de las mujeres en el derecho global**. Chile. Ed. Isis, 1995.

RODRIGUEZ, Roberto. **50 Años de Legislación Laboral de 1944 a 1994**. Guatemala, 3ra. edición, 2000.

SOLIS, Maria Eugenia. **Glosario jurídico popular género, salud y política**. Guatemala. 2da. edición, 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto No 1441.

