

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



**LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA
DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO
PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL,
EN EL SECTOR PRIVADO**

DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS

GUATEMALA, JUNIO 2009

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

**LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA
DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACION
LABORAL, EN EL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 2009.

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



DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Vocal I: Lic. César Landelino Franco López.
Vocal II: Lic. Gustavo Bonilla.
Vocal III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
Vocal IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López.
Vocal V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

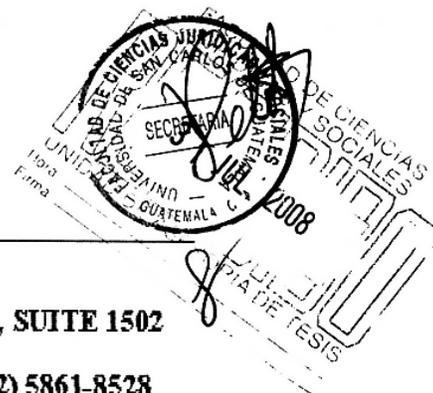
Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López.
Vocal: Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz.
Secretario: Lic. Otto René Vicente Revolorio.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez.
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Avilez.
Secretario: Lic. Efraín Ramírez.

Nota: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

DARUE & ASOCIADOS
BUFETE PROFESIONAL ESPECIALIZADO
AV. REFORMA 12-01 Z.10, EDIFICIO REFORMA MONTUFAR, SUITE 1502
GUATEMALA, AMERICA CENTRAL.
TEL. (502) 2334-7382 * 23318797 * FAX: 2334-6349* MOVIL (502) 5861-8528
E-MAIL: edarueabogado@yahoo.com.mx



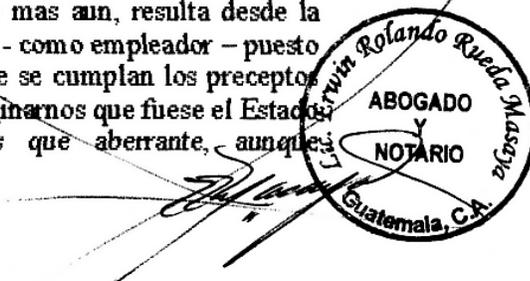
Guatemala, Julio 10 del año 2008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Director de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho:

De conformidad con la resolución emitida por ese despacho, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller: **DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS**, el cual intituló: **"LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO."**

Con el debido respeto y permiso de la autora, pero me es sumamente difícil dejar de opinar cuando de temas jurídicos se trata, mas aún, como la presente, por lo que me permito dejar plasmado mi sentir. Al respecto, considero que la temática que aborda la autora resulta de suyo polémica y apasionante ya que exigir como requisito sine quanon el que la mujer se realice la prueba de embarazo como requisito para acceder a un empleo, más que, inhumano resultado ilegal, toda vez que – el empleador – lesiona derechos inherentes al ser humano y de orden constitucional, tales como: el derecho a la vida, el derecho al trabajo y un acto ilícito de orden penal, como la discriminación. Digo ello, porque, niega el derecho a la auto-alimentación, el derecho a la auto-subsistencia, niega el derecho al trabajo, como una fuente inversa a obtener una vida digna, y es un acto ilegal por cuanto, es una forma de discriminación por su condición de estado de gravidez. Y peor aun, porque esa condición no solo afecta a quien lo sufre sino a terceros, como lo son: los menores hijos, los padres, los esposos que en estado especial de invalidez, los adultos mayores que en un momento determinado dependan económicamente de quien les asiste a ser alimentados: la mujer trabajadora. Como se observa, esa limitante exigida por el empleador es sumamente inhumana e ilegal. Si lo dicho resulta complejo, polémico y apasionante desde la perspectiva en que lo enfoca la autora, imaginémonos cuanto mas aun, resulta desde la óptica del sector publico, puesto que allí se involucra al Estado - como empleador - puesto que éste es el llamado por su naturaleza misma a velar porque se cumplan los preceptos enunciados y mas allá de esos mismos. Por ello, el solo de imaginarnos que fuese el Estado mismo el protagonista de esta temática, resultaria mas que aberrante, aunque





filosóficamente se entendería por cuanto éste es inerte como la piedra dura, pues esta no siente nada; empero del ser humano que se prestase a ello, que lo practique, en su condición de empleador público no podría calificarse más que de indigno. Por lo expuesto, considero que el trabajo realizado por la autora, no solo constituye una voz de protesta sino una voz de denuncia.

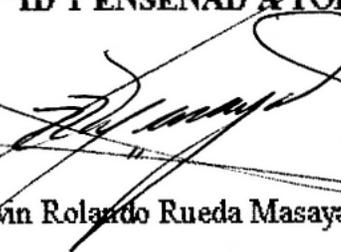
El presente trabajo es el fiel reflejo de la voz de denuncia de la mujer que reclama el respeto a su condición como tal y la fuerza interior de su autora.

Por cuanto he cuestionado, al igual que la autora, es que expreso que el aporte y contribución científica del presente trabajo se refleja y no solo dice.

Por lo expuesto, y conforme a las recomendaciones, observaciones y recomendaciones formuladas en su debida oportunidad manifiesto con suma certeza que el trabajo desarrollado por la autora cumplen con las exigencias de las técnicas, metodologías propias de este tipo de trabajo de investigación, así como el contenido, las conclusiones y recomendaciones formuladas por la autora son congruentes ya que se sustentan en bibliografía pertinente y prolija. De viva cuenta, me permito emitir el presente dictamen en forma favorable a los fines de mi aprobación al trabajo desarrollado por la autora. En fiel cumplimiento al artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Manifestando, además que, es oportuno proseguir con los trámites subsiguientes hasta su aprobación final en su respectivo Examen Público de Tesis de Grado y se le otorgue el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y en su caso, los títulos de Abogada y Notaria y con ello, se le honre con la investidura de la toga que distingue a los graduados de esta noble y tricentenaria casa de estudios.

Con muestras de mi más alta estima y aprecio, me suscribo, del señor Director, deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya



Colegiado No. 4639

Asesor de Tesis de Grado

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



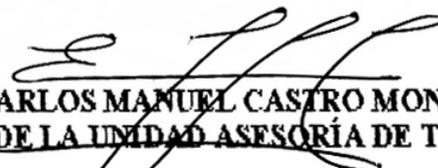
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARTA REBECA LÓPEZ VÁSQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS, Intitulado: "LA ILEGALIDAD EN LA PRACTICA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO".

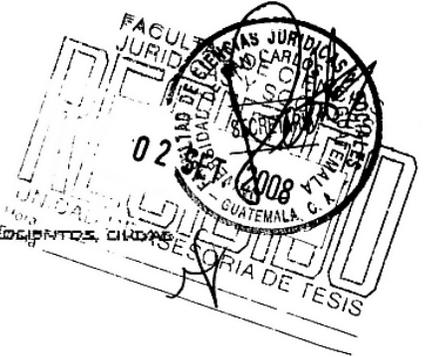
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo*, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el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


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

cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm



LICENCIADA MARTA REBECA LOPEZ VASQUEZ.
ABOGADA Y NOTARIA
SEXTA AVENIDA ONCE QUINCUENTAY TRES, ZONA UNO, EDIFICIO PAN AM OFICINA CUATRECIENTOS, CIUDAD DE GUATEMALA
GUATEMALA
TELÉFONO 22239079.



Guatemala, 20 de agosto de dos mil ocho.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho

Respetable Licenciado Castro Monroy:

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese despacho y demás actividades profesionales.

En cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisora del trabajo de tesis de la Bachiller **DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS**, con carné 2000-20332, intitulado: **"LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO"**. Procedente resulta dictaminar respecto a la revisión del mismo debido a las siguientes, justificaciones:

1. Derivado del contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ello meritoriamente se calificó de sustento importante y valedero al momento de la revisión efectuada; circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de Tesis de Grado.
2. Aunado a lo expuesto se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la revisión concedida, habiéndose apreciado también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el normativo reglamentario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de nuestra Universidad Rectora de la Educación Superior, y por ende debido a las reformas efectuadas al Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para los exámenes técnico profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos (32) de dicho normativo.

LICENCIADA MARTA REBECA LOPEZ VASQUEZ.
ABOGADA Y NOTARIA

Marta Rebeca López Vásquez
Abogado y Notario



3. El tema seleccionado por el autor reviste vital importancia y en consecuencia constituye un aporte académico no sólo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, cuya apreciación y ponencia que pueda hacerse del mismo a instancia de este despacho, resultaría oportuno y admisible, puesto que el espíritu y finalidad en toda elaboración de tesis, se refleja precisamente en hacer valer los aportes insertos en las investigaciones.
4. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS**, intitulado: **"LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO"**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto.
5. En consecuencia al cumplir con lo establece el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito Dictaminar Favorablemente, en el sentido que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen Público de Graduación, y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los Títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo como su atenta y segura servidora:

Licenciada Marta Rebeca López Vásquez.
Abogada y Notaria
Revisora Colegiada Activa 4215.
Marta Rebeca López Vásquez
Abogado y Notario

"Id y Enseñad a Todos"

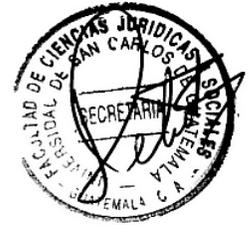
LICENCIADA MARTA REBECA LOPEZ VASQUEZ.
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de febrero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DAYANY MARIELOS REYES MAZARIEGOS. Titulado LA ILEGALIDAD EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO PREVIO A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh





DEDICATORIA

A Dios:

Gracias por tu inmenso amor, por prestarme la vida y darme la fortaleza para concluir uno de mis mayores retos que hoy se hace realidad.

A mi padre:

Rocael Victorino Reyes López, en su memoria, por todo su amor, esfuerzo, confianza, respeto, apoyo, valor y coraje, distinción que lo hacía único, el triunfo basado en metas, que ahora se hace realidad, gracias, siempre te recordare y vivirás en mi mente y mi corazón. Te amo, Dios te tenga en su gloria.

A mi madre:

Antonia Florinda Mazariegos Maldonado, el gran apoyo de mi vida, gracias por ser parte durante la trayectoria de este sueño; con tu paciencia, ternura, coraje, y fortaleza, pero sobre todo por la dedicación como una gran madre y por ese ejemplo de perseverancia. Te Amo.

A mis hermanos:

Onelia, Abia, Gendry y Astolfo.

Por su amor y por los momentos que hemos compartido, siendo alguno de ellos muy difíciles pero teniendo presente el deseo, la fuerza y la voluntad de seguir adelante, ejemplo en los cuales he aprendido de cada uno de ustedes y que han marcado mi vida de manera trascendental.

A mis sobrinos:

Shuanda, Alisson, Gim y Melany,

Un millón de gracias por su amor, que llenan mi vida de alegría.

A mis amigos:

Especialmente a los Licenciados:

Luis Mogollon.

Luzbia Margoth Vega Elías.

Ronaldo Amílcar Sandoval.

Marvin Medina.

Ancelmo Chávez.

Y al Doctor Jorge A. Granados Martínez.

Por haber sido pilares, en las buenas y malas de la vereda de este sueño venturosamente finalizado. De corazón, gracias por su apoyo incondicional.

A ti Luzbia amada amiga, que has sido una gran bendición en mi vida, además en quien deposite mi confianza, encontrando en ti siempre apoyo en toda mi carrera, te agradezco de corazón por tu verdadera amistad y solidaridad. Sigue adelante.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de ser una mujer profesional, que busca ser parte de un país que tenga justicia y conciencia social.



ÍNDICE



Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Leyes y políticas que protegen la salud reproductiva de la mujer.....	1
1.1. Marco legal.....	1
1.2. Marco social.....	4
1.3. Marco político.....	16
1.4. Fuentes del derecho de la mujer.....	25
1.5. Derechos sociales mínimos que protegen a la mujer y su derecho a la maternidad.....	47
CAPÍTULO II	
2. Inserción laboral de las mujeres en Guatemala.....	49
2.1. Tasa de participación.....	49
2.2. Tasa de ingresos.....	50
2.3. Igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres en el sector público y privado.....	53
2.4. Brecha de protección social.....	54
2.5. Género, pobreza y empleo.....	57
2.6. Formación profesional y capacitación como instrumentos de promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	58
CAPÍTULO III	
3. Derechos de la mujer en el trabajo.....	61
3.1. Derecho de igualdad.....	61
3.1.1 Los derechos de las trabajadoras y la normativa internacional.....	62
A.1 Prohibiciones a los empleadores en Materia laboral.....	68
1. Por razón de género.....	68
2. Por razón de etnia.....	71



3. Por razón estado civil.....	74
4. Por razón de clase social.....	76
3.1.2 El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la Constitución de la República de Guatemala y en la legislación laboral y la Ley de Servicio Civil.....	76
3.1.3 Mecanismos y órganos de control de la normativa.....	77
3.2. Eliminación de la discriminación de la mujer en el sector laboral.....	81
3.3. Convenios ratificados por Guatemala que protegen a la mujer.....	83
3.3.1 La creciente presencia de las mujeres en el mundo del trabajo nuevos desafíos para las organizaciones sindicales.....	85
3.3.2 Negociación colectiva y equidad de género.....	86
3.3.3 Desafíos a futuro.....	87

CAPÍTULO IV

4. La promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo y el aporte de la OIT: estrategias, políticas y programas recientes.....	91
4.1 La equidad de género y los mandatos centrales de la OIT.....	91
4.2 Temas y áreas prioritarias de trabajo en América Latina.....	92
1. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	94
2. Combate a la pobreza y promoción del empleo de calidad para las mujeres.....	95
3. Fortalecimiento del diálogo social, negociación colectiva y sindicalización.....	95

CAPÍTULO V

5. El examen de embarazo una practica que constituye una violación al derecho de toda mujer y que limita su acceso al trabajo.....	97
5.1 Principios del derecho del trabajo.....	97



5.2 Definición de principio de estabilidad.....	100
5.3 Definición de principio igualdad.....	100
5.4 Vulneración del principio de igualdad y libertad laboral.....	102
5.5 Necesidad de crear una normativa que prohíba la practica del examen de embarazo previo a la contratación.....	105
5.6 Derecho comparado.....	107
CONCLUSIONES.....	117
RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	121

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo, contiene un breve estudio sobre la ilegalidad en la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la contratación laboral, en el sector público, contradiciendo el principio de igualdad y el derecho a optar a empleos y cargos públicos.

En el sector público y privado de Guatemala, cometen una ilegalidad al solicitar a las aspirantes a ser contratadas, que previo a la contratación, deben realizarse una prueba de embarazo; no obstante esto es una violación a los derechos que les asiste a las trabajadoras y a su integridad como seres humanos en igualdad de dignidad y derechos.

La ilegalidad consiste en una violación a los tratados ratificados por Guatemala en materia de discriminación contra la mujer, contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual establece en su Artículo 1, a los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas y sociales; y en el Convenio número 111, de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta convenio, establece la definición de discriminación, como toda distinción, separación o favoritismo, por motivo de raza religión, credo, culto, color, sexo, posición política, nacionalidad u origen, que modifique la igualdad de oportunidades tanto en el empleo, la ocupación y en la educación. Por ejemplo que se le niegue a una persona la oportunidad de realizar una labor determinada por sus creencias religiosas. Como ocurre en algunos lugares en donde se piden como requisitos para optar a la plaza vacante, una carta de recomendación del pastor evangélico.



Además establece que en los lugares que para ocupar una plaza vacante se necesite de un examen de oposición, la distinciones o preferencias que se hagan en cuanto a la calificación obtenida, no serán consideradas como discriminación, por ejemplo: en el Ministerio Público, para poder ingresar, se necesita aprobar un examen de oposición, el cual establece la ley, que son candidatos elegibles los que tengan un punteo de 75, puntos en adelante, como lo determina la convención, esta no será tomada como discriminación.

De igual forma nos determina que empleo y ocupación, incluyen el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

En consecuencia, los principios de libertad, de contratación y del derecho a optar a empleos; se ven condicionados por la práctica del examen referido; las autoridades del sector privado con esta actitud promueven la violación al derecho de igualdad relativo a las mujeres, y se está vedando la oportunidad de desenvolvimiento laboral, en una sociedad jurídicamente establecida donde estos accionares son penalizados y perseguidos por la ley, con el fin de erradicar la discriminación y promover un clima de igualdad de condiciones y oportunidades para todos los habitantes de la República de Guatemala. Esta condición es una práctica ilegal, que en todo caso queda a criterio de las candidatas a contratar, la realización de dicha prueba, no obstante, se prohíbe obligar a las postulantes a realizar dicha prueba de embarazo, toda vez, carece de fundamento en una norma legal, por lo tanto, ninguna persona puede ser sometida a ninguna condición que menoscabe su dignidad, como lo es realizar una prueba de embarazo.

La presente investigación esta dividida en cinco capítulos, en el primero sea abordado el tema relativo a las leyes y política que protegen la salud reproductiva de la mujer, desde el marco legal, social y político; en el segundo capítulo se analiza lo referente a la inserción laboral de la mujer guatemalteca, la tasa de participación, ingresos, genero pobreza, empleo, entre otras, en el tercero: el análisis jurídico de los derechos de la mujer



en el trabajo, como a la igualdad, a la no discriminación, así como las prohibiciones a los empleadores en materia laboral, por razón de genero, etnia, estado civil y clase social en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de la promoción, de la equidad de género en el mundo del trabajo y el aporte de la Organización Internacional del Trabajo; estrategias, políticas y programas recientes; y el quinto capítulo, el análisis del examen de embarazo como una práctica que constituye una violación al derecho de toda mujer y que limita su acceso al trabajo, violando derechos fundamentales de las mujeres como al derecho del Trabajo, a la estabilidad laboral, a la igualdad, por lo que se hace necesario crear una normativa que prohibida esta práctica.

CAPÍTULO I



1. Leyes y políticas que protegen la salud reproductiva de la mujer

1.1. Marco legal

Para Pablo Ramella, citado por Alberto Pereira-Orozco y Marcelo Pablo E. Richter, Constitución se puede definir como: “un conjunto de normas jurídicas, que regulan los poderes y órganos del Estado y establecen las obligaciones y derechos con respecto al Estado, de las autoridades públicas y de los habitantes y ciudadanos, disponiendo en contenido social y político que debe animarla.”¹

Ferdinand Lassalle, quien manifiesta: “la constitución de un país es, en esencia, la suma de los factores reales de poder que rigen en ese país”.²

El autor Rodrigo Borja, quien nos aporta dos definiciones: La primera dice: “En sentido restringido y específicamente jurídico-político, conócese con el nombre de constitución, al conjunto de normas jurídicas fundamentales que pretenden modelar la sociedad política y que regulan la organización, funcionamiento y atribuciones del poder, así como los derechos y obligaciones de las personas.”³ La segunda definición señala: “La constitución es un esquema jurídico de la organización del Estado, proclamado con especial solemnidad por el órgano autorizado para ello y destinado a fijar la estructura estatal, así en lo relativo a la formación y funcionamiento del gobierno (jefatura del estado, parlamento, gabinete, tribunales, fuerza pública, etc.), como lo relativo a la acción de la

¹ Alberto Pereira-Orozco y Marcelo Pablo E. Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 132.

² *Ibíd.*

³ *Ibíd.*

opinión pública y sus medios de expresión (partidos políticos, grupos de presión, sufragio, prensa, reuniones, etc.) y a la garantía de los derechos y prerrogativas de las personas.



La Constitución Política de la República de Guatemala, como norma constitucional suprema, contiene los derechos y deberes fundamentales de todos los habitantes de la república de Guatemala, por lo tanto, en el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, se preceptúa de la manera siguiente: Nosotros los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, que con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; inspirados en los ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestras tradiciones y herencia cultural; decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al Derecho.

Esto nos indica que nuestro Estado de Guatemala, ha sido conformado para brindarle igualdad de oportunidades a todos los habitantes de la república, sin distinción alguna, ya sea por credo, raza, religión o partido político alguno, y en donde su fin primordial es la realización del bien común.

La Corte de Constitucionalidad se manifiesta en relación al preámbulo de nuestra Constitución expresando: “El preámbulo de la Constitución Política contiene una declaración de principios por la que se expresan los valores que los constituyentes plasmaron en el texto siendo además una invocación que solemniza el mandato recibido y el acto de promulgación de la carta fundamental. Tiene gran significación en orden a las

⁴ Ibíd. Pág. 133.



motivaciones constituyentes, pero en sí no contiene una norma positiva ni menos sustitúyete la obvia interpretación de suposiciones claras. Podría, eso si, tomando en cuenta su importancia, constituir fuente de interpretación ante dudas serías sobre alcance de un precepto constitucional, si bien pone énfasis en la primacía de la persona humana, esto no significa que este inspirada en los principios del individualismo y que, por consiguiente, tienda a vedar la intervención estatal, en lo que considere que protege a la comunidad social, y desarrolle los principios de seguridad y justicia a que se refiere el mismo preámbulo”⁵

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo uno, regula: El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Como lo hemos visto, nuestra carta magna, ha sido organizada para proteger a la persona y a la familia, ya que esta la reconoce como el pilar fundamental de la sociedad y su finalidad suprema es la realización del bien común, es decir, que prevalece el derecho social ante el derecho individual.

Como nos damos cuenta, nuestra carta magna establece que el Estado de Guatemala tiene la obligación de proteger a la persona y a la familia, esto significa entonces, que el Estado debe emitir leyes tomando en cuenta la protección de la persona especialmente la individual, se le protege en cuanto a violaciones a sus derechos; así mismo el Estado debe proteger a la familia, o sea, al conjunto de personas unidas por lazos de parentesco, pues en conclusión la familia es el núcleo de la sociedad, sirve para conservar y propagar la especie humana.

Sin embargo es importante señalar: su fin supremo es la realización del bien común, esto significa: la finalidad suprema del Estado es conseguir que todos los habitantes de la república de Guatemala, estén en condiciones satisfactorias y puedan vivir en paz y en armonía social.

⁵Gaceta No. 1, expediente No. 12-86. Pág. No. 3, sentencia: 17-09-86.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo dos, regula el deber del Estado de Guatemala garantizarle a los habitantes de la Republica la vida la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.⁶

Los deberes del Estado, le imponen la obligación de garantizarles a sus habitantes la libertad y otros valores, para lo cual debe adoptar las medidas convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser, no solo individuales sino también sociales. Como hemos mencionado anteriormente que la finalidad del Estado de Guatemala, es la realización del bien común, por lo cual el Estado debe garantizar a sus habitantes la libertad, la vida, la justicia, la seguridad y la paz, y las personas logren su desarrollo integral. Para lo cual debe establecer una política de gobierno necesaria para lograrlo.

1.2. Marco social

Plan de medio plazo para el adelanto de la mujer (1996-2001), siguiendo las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing, el Sistema de Naciones Unidas elaboró un plan de mediano plazo para el adelanto de la Mujer (1996 - 2001), que tiene por objetivo el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los organismos.

En la evaluación de mitad de período de la aplicación del plan de mediano plazo para el adelanto de la mujer (1996 - 1997), la comisión presentó el siguiente informe:

“Educación y capacitación de la mujer: uno de los temas de la conmemoración del cincuentenario de la comisión en 1997, fue la contribución histórica de la comisión al fomento de la igualdad de la mujer en todos los ámbitos, especialmente el de la adopción

⁶Ibíd.



de decisiones en las secretarías de las Naciones Unidas y en los estados miembros. En ocasión de esa conmemoración, el secretario general rindió tributo a las ex secretarías generales de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, a la ex presidenta de la comisión y a otras mujeres notables que desempeñaron una importante función en la labor de las Naciones Unidas para el adelanto de la mujer y que, como modelos, influyeron positivamente en la mejora de la condición de la mujer en todo el mundo”⁷.

La violencia contra la mujer: como aportación al 42º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en colaboración con una organización no gubernamental, la división para el adelanto de la mujer encargó la realización de estudios regionales sobre las medidas concretas que se estaban tomando para erradicar la violencia contra la mujer y sobre la ejecución de las medidas requeridas en la plataforma de acción, que se financiarían con cargo al fondo fiduciario del UNIFEM, en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer.

La mujer y la economía: como parte de los preparativos de la comisión, la DAW, organizó una reunión del grupo de expertos sobre la mujer y la toma de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales, dedicada a la función de la mujer, especialmente en el nivel directivo superior.

La mujer y el medio ambiente: con el fin de apoyar el programa de trabajo de la comisión, la Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer, DAW (siglas en ingles), conjuntamente con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), celebró una reunión de un grupo de expertos sobre la mujer, la población y el medio ambiente.

⁷ Fondo monetario internacional, <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm> consultada el 2 de abril de 2008.



La niña: como preparación del 42º período de sesiones de la Comisión, el FNUAP en colaboración con el UNICEF y la DAW organizó una reunión de un grupo de expertos, sobre la adolescente y sus derechos.

Plan de medio plazo para el adelanto de la mujer (1996-2001), Siguiendo las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing, el Sistema de Naciones Unidas elaboró un plan de mediano plazo para el adelanto de la mujer (1996 - 2001), que tiene por objetivo el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los organismos.

En la evaluación de mitad de período de la aplicación del plan (1996 - 1997), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) presentó el siguiente informe:

La mujer y la pobreza: el Fondo de Población de las Naciones Unidas, colaboró en el fortalecimiento de la capacidad nacional para estudiar la capacidad existente entre género, población y pobreza, y para formular y administrar proyectos en esta esfera. Se ha preparado un estudio en el que se examina la cuestión de la alimentación, la población y la mujer.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas impartió cursos y prestó servicios en la esfera de la educación reproductiva a jóvenes y adultas pobres de las zonas rurales y urbanas, con objeto de reducir la pobreza, promover el bienestar y la salud de los pobres, así como su condición jurídica y social. Las actividades de fomento del micro crédito tendientes a mejorar la situación económica de la mujer muy a menudo están integradas en los proyectos ordinarios de salud reproductiva y planificación de familia. El Fondo de Población de las Naciones Unidas, participó en la cumbre sobre el micro crédito y emprendió una campaña mundial en favor de las mujeres más pobres.



Educación y capacitación de la mujer: con respecto a este tema, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, prestó apoyo a las actividades de información, educación y comunicaciones en materia de salud reproductiva e igualdad de género en el ámbito de la educación escolar y no escolar mediante la utilización de los medios de difusión y los métodos tradicionales. Dichas actividades incluyeron la revisión de los programas educativos para la vida familiar y sobre cuestiones demográficas, la igualdad entre los sexos y el respeto mutuo, la tolerancia y el respeto de los derechos humanos. Además, prestó asistencia a las actividades de promoción con objeto de garantizar la educación primaria y secundaria de las niñas, y contribuyó al fortalecimiento de capacidad de los gobiernos de las organizaciones no gubernamentales para informar a las mujeres jóvenes y adultas sobre los derechos que les asisten, a fin de que adoptaran sus propias decisiones en materia de salud sexual y reproductiva. El Fondo de Población de las Naciones Unidas, colaboró en las campañas emprendidas para que el hombre cobre conciencia de los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, así como la responsabilidad primordial que le compete en la promoción de la igualdad entre los sexos, la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, y la participación en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la vida pública y privada.

La mujer y la salud: una de las prioridades principales del programa del Fondo de Población de las Naciones Unidas, es contribuir al acceso universal a la salud reproductiva, incluida la planificación familiar y la salud sexual, de todas las parejas e individuos. El Fondo, colaboró con gobiernos y organizaciones no gubernamentales para proporcionar, entre otras cosas, información, asesoramiento y servicios relacionados con la salud reproductiva para las mujeres y los hombres y para adolescentes y jóvenes; cursos de capacitación para médicos y sus auxiliares, y para parteras tradicionales y representantes comunitarios; métodos anticonceptivos y material médico y ayudas para la construcción y reforma de instalaciones médicas. Allí también prestó apoyo sustantivo al programa pro maternidad sin riesgo y a la erradicación de prácticas tradicionales nocivas, como la mutilación genital de la mujer, la selección de sexo y el feticidio e infanticidio femeninos. A nivel mundial, la ayuda del Fondo hizo que descendiera la mortalidad y morbilidad materna infantiles. El fondo también apoya los programas nacionales de



maternidad sin riesgo. Con respecto a la divulgación pública, el FNUAP, puso en marcha a nivel mundial, regional y nacional programas de fomento de la equidad y la igualdad entre los sexos, habilitación de la mujer y erradicación de prácticas tradicionales nocivas, selección de sexo y feticidio e infanticidio femeninos.

Con relación a la violencia contra la mujer: el fondo, apoyó varias iniciativas legislativas y de fomento para prevenir la violencia contra la mujer, incluida la publicación de libros y material audiovisual, la organización de varias reuniones con parlamentarios para insistir en la necesidad de adoptar las medidas legislativas y coercitivas adecuadas para combatir la violencia sexista, y el apoyo a los grupos masculinos para que fomenten la paternidad responsable, la igualdad de sexos y el respeto a los derechos humanos de la mujer, incluido el derecho a no sufrir actos de violencia.

La mujer y los conflictos armados: los proyectos del fondo, contribuyeron a reforzar y desarrollar la capacidad de las mujeres para negociar y defender sus intereses. En África, junto con otras organizaciones, centraron sus actividades conjuntas, en las necesidades apremiantes de salud reproductiva de las mujeres refugiadas y en situaciones de emergencia, y proporcionaron atención médica reproductiva de urgencia a las personas desplazadas y los refugiados de Burundi, Rwanda y el Zaire (hoy República Democrática del Congo).

La mujer, el poder y la toma de decisiones: el fondo, centró sus actividades en la sensibilización sobre los beneficios derivados del aumento de la participación de la mujer en la toma de decisiones familiares, comunitarias, políticas, y gubernamentales. Estableció contactos con dirigentes destacados como primeras damas, que han contribuido a llamar la atención sobre las cuestiones de género. Asimismo, apoyó un proyecto de promoción legislativa para crear un grupo de mujeres en defensa de la salud y la habilitación de la mujer.



Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer: el fondo, elaboró una estructura e indicadores para supervisar los aspectos relativos a la mujer y las diferencias por razones de sexo en los programas y políticas que se ensayaban en el terreno en todas las regiones. A nivel internacional, el FNUAP proporcionó apoyo a otros asociados de las Naciones Unidas, incluida la División de Estadística de las Naciones Unidas.

Derechos humanos de la mujer: el fondo, patrocinó una mesa redonda sobre los enfoques de los derechos humanos a la salud de la mujer en los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, y se centró en los derechos a la salud reproductiva y sexual. A nivel interregional, el FNUAP estaba brindando apoyo al Center for Reproductive Law and Policy en su labor con organizaciones no gubernamentales relacionadas con cuestiones jurídicas y de política, a fin de examinar y promover políticas y leyes nacionales que mejoren el acceso de la mujer a la salud reproductiva. Al nivel de los países, el Fondo, ayudó a organizaciones no gubernamentales a llevar a cabo programas de capacitación para mujeres y adolescentes en conocimientos jurídicos básicos y de derechos humanos, políticos, económicos y reproductivos; a crear una red para promover la igualdad de derechos humanos básicos a maestros, líderes de la comunidad y autoridades.

La mujer y los medios de difusión: el fondo, trabajo con los medios de difusión nacionales para influir favorablemente en la política; ha patrocinado varias campañas, como la producción de un serial dramático radial y televisivo sobre cuestiones de género, la salud de la familia, el bienestar y la población; y ha prestado apoyo asimismo a grupos de teatro locales que interpretan obras las cuales promueven una aceptación y uso más amplios de los servicios de salud reproductiva.

La mujer y el medio ambiente: en los planos nacional e internacional, el FNUAP presta apoyo a diversos proyectos que vinculan la potenciación económica de la mujer, el medio ambiente y la salud reproductiva.



Siguiendo con las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing, el Sistema de Naciones Unidas elaboró un plan de mediano plazo para el adelanto de la mujer (1996-2001), que tiene por objetivo el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los organismos.

La Organización Internacional de Trabajo, presentó el siguiente informe:

La mujer y la pobreza: la Organización Internacional de Trabajo, elaboró una base de datos sobre las características socioeconómicas de las trabajadoras domésticas; realizó estudios monográficos exhaustivos y completó una síntesis de directrices de política orientadas a incorporar una perspectiva de género en la elaboración de programas de protección social.

También elaboró un programa de fomento de la capacidad para la promoción del empleo, la igualdad entre los sexos y la erradicación de la pobreza, que incluye un juego de material didáctico modular destinado a los encargados de formular políticas y a los profesionales. Asimismo, puso en práctica programas de capacitación en la formulación del empleo y evaluó la dimensión del género en los programas de protección social en América Latina y África. Se ha llevado a cabo una serie de misiones de asesoramiento con el objeto de formular estrategias de fomento del empleo de la mujer en el contexto de la reforma y la reestructuración económica.

Educación y capacitación de la mujer: la Organización Internacional de Trabajo, impartió cursos de capacitación para las mujeres de las zonas rurales y urbanas marginales con el propósito de incrementar sus oportunidades en las esferas del empleo y la producción.



La mujer y la salud: la organización actualizó y revisó sus normas y recomendaciones sobre salud materna, cuya ratificación espera que sea generalizada. Organizó seminarios y cursos de capacitación en Europa central y oriental sobre la prevención de las toxicomanías en los centros de trabajo.

La mujer y los conflictos armados: hizo hincapié en el fomento de la capacidad de sus miembros para planificar, proyectar, ejecutar, fiscalizar y evaluar programas de capacitación y empleo destinados a grupos afectados por conflictos. Se elaboró un compendio de las principales iniciativas de capacitación y empleo emprendidas en los países recién salidos de un conflicto armado.

La mujer y la economía: la Organización Internacional de Trabajo, realizó un programa de acción sobre las cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales, con especial atención a los problemas específicos de las trabajadoras, y puso en marcha un programa internacional titulado: Más y mejores empleos para la mujer, con el objetivo de sensibilizar sobre la cantidad de los empleos ejercidos por mujeres. Además, ejecutó un programa de acción encaminado a promover la igualdad entre hombres y mujeres por medio de la administración del trabajo en cinco países. Promovió actividades de la mujer en el sector privado por medio de asociaciones, de patronos y publicó directrices al respecto; y creó redes de promoción del empleo para que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades de empleo y de generación de ingresos creadas por las reformas y las medidas económicas; elaboró proyectos de mejoramiento de las condiciones laborales y planes de protección social para las trabajadoras a domicilio; impulsó la institucionalización de las organizaciones de mujeres que trabajan a domicilio y la ejecución de planes de seguros mutuos; y asistió a las organizaciones patronales a formular políticas y llevar a cabo programas encaminados a aumentar la participación de las gerentes y empresarias.



La mujer, el poder y la toma de decisiones: la Organización Internacional de Trabajo, elaboró un manual de capacitación de la mujer en la administración que trataba de las funciones directivas de las mujeres.

Derechos humanos de la mujer: la organización, elaboró un folleto para orientar a los miembros de los mecanismos oficiales de ejecución sobre las nuevas tendencias que afectan la igualdad en el empleo, como el acoso sexual en el centro de trabajo y nuevos enfoques en lo que respecta a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres.

La Organización Internacional de Trabajo, ha venido ejecutando un proyecto de capacitación y divulgación de información sobre los derechos de la mujer trabajadora, incluso campañas de información, cursos prácticos, establecimiento de comités directivos nacionales y la elaboración de un plan de acción nacional. Los materiales de capacitación nacional se han elaborado de conformidad con la capacidad de la OIT, para aplicar una política de acción afirmativa.

La mujer y el medio ambiente: la Organización Internacional de Trabajo, creó opciones de actividades generadoras de ingresos para las cargadoras de leña. También contribuyó a que se integraran en las políticas y los programas de ordenación forestal las necesidades de las cargadoras de leña y la demanda de leña. La OIT, proporcionó un modelo de plan de crédito en gran escala destinado a financiar las pequeñas empresas y microempresas organizadas por las cargadoras de leña.

La niña: la Organización Internacional de Trabajo, trató la cuestión de las niñas en los lugares de trabajo en varios programas ejecutados en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. En el plano nacional, la OIT, prestó apoyo a los programas de acción destinados a la niña trabajadora en varios países.

Cooperación en la Argentina 1997-1999: Se han identificado tres, objetivos principales para la acción de la Organización Internacional de Trabajo, en la región durante el bienio 1998-1999.



1º La promoción de la democracia en un contexto económico y social nuevo: la Organización Internacional de Trabajo, estimula la consolidación de la democracia y el respeto de los derechos de los trabajadores mediante las normas internacionales del trabajo, el fomento del tripartismo y el diálogo entre los interlocutores sociales. Con el fin de destacar la importancia y el compromiso que la OIT, atribuye al fomento de los derechos de los trabajadores, el director general ha propuesto convocar un foro social de la OIT.

2º El aumento del empleo productivo y la reducción del desempleo: la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, marzo 1995), adoptó las medidas de seguimiento para las cuales la OIT, está designada como organismo de vanguardia. Se llevará a cabo durante el bienio una serie de exámenes de política de empleo por país en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Entre las actividades que se derivan de la Cumbre Mundial, figura también una reunión consultiva internacional para el seguimiento de la misma cumbre sobre desarrollo social que está previsto celebrar en Ginebra en 1999.

3º La mejora de las condiciones del trabajo y protección social: una de las iniciativas propuestas es el lanzamiento del nuevo programa mundial de la Organización Internacional de Trabajo sobre seguridad, salud y medio ambiente en el ámbito del trabajo, orientado a fortalecer la capacidad de la oficina, y a movilizar nuevos recursos, con el fin de apoyar las medidas adoptadas por los estados miembros para introducir mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo y



en particular para reducir los accidentes en el empleo y mejorar en la prevención de riesgos profesionales. Los principios básicos de prevención y protección preceptuados en los convenios y recomendaciones de la OIT, que tratan de la seguridad y la salud se reunirán en una publicación especial titulada: Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo general respecto de la seguridad social será la ampliación de los programas de protección social para conseguir la cobertura más amplia posible tanto en términos de contingencias como de prestaciones.

Otros campos importantes dentro de este objetivo son combatir el trabajo infantil, mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y elaborar y aplicar medidas encaminadas a garantizar una protección eficaz de los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.

La cooperación técnica: por la naturaleza universal de sus objetivos y la obligación específica de luchar contra la pobreza que le impone su constitución, la Organización Internacional de Trabajo, se ha asociado con las demás organizaciones, de las Naciones Unidas para mejorar las condiciones económicas y sociales en el mundo.

La cooperación técnica se concentra principalmente en las siguientes esferas de actividad:

1. El empleo y el desarrollo: definición de políticas y estrategias nacionales, realización de programas especiales de trabajos públicos, lucha contra la pobreza rural y desarrollo de la pequeña industria.
2. La formación: perfeccionamiento de personal de dirección, formación profesional industrial, rural y comercial, elaboración de metodología y material pedagógico. Se



concede atención especial a la readaptación profesional de los impedidos y a la formación de mujeres y jóvenes no escolarizados.

3. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo: comprende la seguridad y la higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo y de vida y la eliminación del trabajo infantil.
4. Las relaciones laborales: comprende la seguridad social, los programas de educación obrera y los de ayuda a las organizaciones de empleadores.
5. Las actividades sectoriales: comprende el desarrollo de cooperativas y programas dirigidos a las industrias marítimas.

Investigación e información: sus publicaciones periódicas incluyen la revista internacional del trabajo; el boletín oficial trimestral y el anuario de estadísticas del trabajo. Además, la Organización Internacional de Trabajo, publica y vende en todo el mundo manuales, guías y trabajos de investigación.

Estructura: la oficina de área para Argentina, Paraguay y Uruguay: La responsabilidad política de los programas y actividades de la OIT, en la República de Argentina recae en la dirección de la oficina de área en Buenos Aires, la cual se encarga de determinar las necesidades y prioridades en que se basan los objetivos por país, y de desarrollar, ejecutar y evaluar las actividades de la Organización Internacional de Trabajo, dirigida a apoyar los objetivos por país en Argentina, Paraguay y Uruguay.

Financiamiento: el programa de cooperación técnica de la Organización Internacional de Trabajo en la Argentina está, financiado en su mayor parte por el presupuesto regular de la OIT, y los programas multilaterales, especialmente aquellos de carácter regional y sub-regional. Otra fuente es la modalidad de costos compartidos con el Gobierno argentino.



1.3. Marco político

Fondo monetario internacional, FMI, (En ingles, IMF/ The International Monetary Fund)

Fue creado en 1944 y tiene como misión fundamental la de reducir el desequilibrio de las balanzas de pagos de los países miembros mediante la concesión de créditos procedentes de sus propios recursos y la promoción de la estabilidad de los cambios entre monedas.⁸

El FMI, es: “la institución central del sistema monetario internacional, es decir, el sistema de pagos internacionales y tipos de cambio de las monedas nacionales que permite la actividad económica entre los países. Sus fines son evitar las crisis en el sistema, alentando a los países a adoptar medidas de política económica bien fundadas; como su nombre indica, la institución es también un fondo al que los países miembros que necesiten financiamiento temporal pueden recurrir para superar los problemas de balanza de pagos”.⁹

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM)

En febrero de 1946, el Consejo Económico y Social (ECOSOC), decidió establecer este órgano como una de las subcomisiones de la comisión de los derechos humanos. No obstante, en su segundo período de sesiones, celebrada en junio de 1946, el Consejo confirió a ese órgano la categoría de comisión intergubernamental, dependiente directamente del Consejo.

⁸ Fondo monetario internacional, <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm> consultada el 2 de abril de 2008.

⁹ Fondo Monetario Internacional, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/spa/whats.pdf> Consultada el 05/04/08.



La comisión tenía el mandato de presentar recomendaciones e informes al Consejo Económico y Social, sobre la promoción de los derechos de la mujer en los campos políticos, económicos, social y docente y formular recomendaciones al consejo sobre los problemas que presenten un carácter de urgencia.

En los últimos años la comisión se ha dedicado específicamente a los temas de: derechos humanos de la mujer; la niña; mujer y conflictos armados y violencia contra la mujer.

En las últimas reuniones que tuvo la comisión con agencias internacionales relacionadas con el tema mujer y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, como Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer (INSTRAW siglas en ingles), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM siglas en ingles), tuvo como objeto estrechar los vínculos y desarrollar propuestas de trabajo en conjunto, que tenían como finalidad la protección a los derechos de la mujer y de los derechos humanos fundamentales.

Recientemente se han programado proyectos en relación con: “la discriminación en materia de derechos humanos y derechos sobre la tierra, la mujer de edad y los sistemas de apoyo (la cuestión de género y la función de asistencia a otras personas), trabajadoras migratorias y la liberación de las mujeres y los niños tomados como rehenes en los conflictos armados, entre otras cosas”.¹⁰

Fondo de población de las naciones unidas, FNUAP, (En ingles, UNFPA/ United Nations Population Fund)

¹⁰ <http://www.imf/CCJSM.org>, IMF consultado el 2 de abril de 2008.



“Es el fondo más amplio de asistencia a la población. Los programas de acción de población se consideran elementos esenciales de políticas sociales que tienen como objeto aumentar el bienestar de la población y sentar las bases para un crecimiento económico sostenido y sustentable de cada región”.¹¹

El papel fundamental del fondo de población de las naciones unidas, además de la financiación, es proactivo en cuanto a lograr que las experiencias y las perspectivas de los grupos de mujeres y otras ONG (organizaciones no gubernamentales) incidan en los programas y las políticas gubernamentales. El Fondo de población de las Naciones Unidas, ha realizado campañas en diversos países para sensibilizar al público sobre los derechos de toda persona a disfrutar de una vida libre de violencia.

En los programas del Fondo de Población de las Naciones Unidas, se ha prestado cada vez mayor atención a la cuestión del abuso sexual de las niñas, incorporando a los sistemas de educación y de salud actividades de capacitación y sensibilización y mecanismos de remisión, para atender adecuadamente a las niñas víctimas de la violencia. En los países en los que se registran una alta tasa de analfabetismo entre mujeres y bajas proporciones de niñas en las escuelas primarias, los programas del FNUAP, han promovido la educación de las niñas en la elaboración de políticas de población y de campañas de defensa.

Agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos objetivos en el plano mundial son los de mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas.

¹¹ **Naciones Unidas**, <http://www.unfpa.org/spanish/about/index.htm> consultado el 2 de abril de 2008.



La OIT “fue fundada en el año 1920 como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, estableciendo relaciones formales con las Naciones Unidas en 1946. La Organización ganó el Premio Nóbel de la Paz en 1969”.¹²

La OIT consta de 170 países miembros y se diferencia de otros organismos de las naciones unidas en el hecho de que en los trabajos y en las decisiones tienen parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los empresarios y de los trabajadores. La Conferencia Internacional del Trabajo, máximo cuerpo deliberativo de la organización, se reúne cada año en Ginebra (Suiza), para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo. Esto se consigue a través de las decisiones de asambleas, que están sujetas a la ratificación voluntaria por parte de los países miembros, y también a recomendaciones, con detalladas pautas de legislación, entregadas por estos mismos países.

La OIT, establece directrices que buscan proteger a las personas discriminadas y promover el trato igualitario, la libertad de asociación, los derechos humanos, la protección de la maternidad, los pensionados y la supresión de los trabajos forzados. La organización supervisa aquellas pautas ya ratificadas, para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales.

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la organización, la OIT, proporciona asistencia técnica a los países miembros. Los programas de cooperación técnica incluyen promoción de empleos, administración laboral y relaciones industriales; seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral. La agencia tiene su sede en Ginebra, Suiza.

Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos:

¹² Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang-es/index.htm Consultada 15/04/08.



Antes de que la organización atendiera el asunto de los derechos humanos, éste se consideraba un asunto exclusivamente interno de los estados. La ONU, ha fijado su atención en el tema desde su fundación, ya que en la carta de las naciones unidas, se resuelve reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, además de buscar como uno de sus propósitos el de lograr el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Asimismo, no sólo se han establecido códigos de derechos humanos, sino que también se han establecido mecanismos para su promoción y protección, tales como los relatores especiales y de asistencia para que los gobiernos asuman sus responsabilidades.

Desde que se adoptó la declaración universal de derechos humanos, este tema ha sido objeto de atención o apoyo mundiales sin precedentes, enfocándose en grupos vulnerables tales como niños, mujeres, trabajadores migrantes, minorías, indígenas, discapacitados y otros, además de enfocarse en tópicos tales como el apartheid, el racismo y la administración de justicia.

Con el fin de examinar cuestiones relativas a los derechos humanos, elaborar y codificar normas internacionales y hacer recomendaciones a los gobiernos fue establecida la comisión de las naciones unidas para los derechos humanos en 1946. Asimismo, con el fin de fortalecer el mecanismo de los derechos humanos en el seno de las naciones unidas se establece en 1993, el puesto de Alto Comisionado de las naciones unidas para los derechos humanos y en 1998 se adopta el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, el cual establece la Corte, con sede en la Haya.



Actualmente, como parte de los esfuerzos de reforma del Secretario General, los derechos humanos se han convertido en el tema central que unifica la labor de la Organización en las esferas vitales de la paz y la seguridad, el desarrollo y la asistencia humanitaria.

La ONU se centra en asegurar el pleno respeto de la dignidad humana de los pueblos de las Naciones Unidas, por lo que trabaja en varios frentes:

- Como conciencia mundial, estableciendo normas mínimas de comportamiento de las naciones.
- Como legislador, codificando los derechos humanos e integrándolos al derecho internacional.
- Como vigilante, para asegurarse que los Estados cumplan los tratados relativos a los derechos humanos.
- Como centro de control, recibiendo y canalizando un promedio de 100,000 denuncias anuales de violaciones a los derechos humanos y manteniendo abierta las veinticuatro horas una línea urgente de fax (41-22-917-0092) para recibir denuncias sin demora.
- Como estudioso de la situación de los derechos humanos en los diversos países para establecer futuras políticas prácticas e instituciones que apoyen su fortalecimiento.
- Como foro de apelaciones, donde los particulares pueden presentar denuncias contra los estados una vez que hayan agotado todos los recursos jurídicos internos.
- Como investigador, estableciendo mecanismos tales como los relatores o representantes especiales, y los grupos de trabajo, quienes se encargan de vigilar la frecuencia de determinados tipos de abusos o violaciones en países e informar sobre ellos.
- Como diplomático discreto, al pedir al secretario general que intervenga usando sus buenos oficios, a veces de manera confidencial, en determinadas situaciones, o que envíe a un experto para que las examine, con el fin de prevenir violaciones notorias de derechos humanos.

El sistema de las naciones unidas y los derechos humanos



Los derechos humanos son el tema central que unifica la labor de la organización en las esferas vitales de la paz y la seguridad, el desarrollo y la asistencia humanitaria. Por lo tanto, diversas agencias y oficinas de las naciones unidas trabajan dentro de sus áreas específicas, e incluso en conjunto, en favor de los derechos humanos.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF

Esta oficina se encarga especialmente de proteger y promover los derechos de los niños de todo el mundo.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR

Esta oficina presta atención jurídica y asistencia humanitaria a millones de refugiados y desplazados dentro de sus propios países, así como apoyo para el regreso a sus países o territorios de origen cuando las condiciones son propicias.

Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura, UNESCO

Promueve el derecho a la educación y a la conservación de la cultura de todas las personas.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

Fomenta el desarrollo económico y social que no menoscabe los derechos humanos individuales. Asimismo, la promoción del desarrollo social es una forma de prevenir la violación de los derechos humanos.

Organización Mundial de la Salud, OMS

Trabaja para promover el derecho a la salud para todos.

Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer y División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer, UNIFEM

Promueven la integración de los derechos humanos de la mujer a nivel internacional en diversas áreas tales como el empleo, las mujeres refugiadas y la lucha contra la violencia hacia la mujer.

Los derechos humanos y las organizaciones no gubernamentales

Las Naciones Unidas cuentan con el apoyo de grupos civiles que a veces incluso arriesgan su vida en la promoción de los derechos humanos. Estos grupos constituidos en organizaciones no gubernamentales trabajan muchas veces en conjunto con las naciones unidas para promover los derechos humanos y para presionar a los gobiernos para que respeten los derechos humanos. Asimismo, son una importante fuente de información para la labor de las naciones unidas, desempeñando una función activa en relación con la



labor de la comisión de las naciones unidas para los derechos humanos. Su presencia ha sido notable desde la redacción de la carta de las naciones unidas, donde organizaciones no gubernamentales y varias delegaciones, especialmente de países pequeños presionaron para lograr la inclusión de los derechos humanos en dicho documento.

La protección de los derechos humanos

La ONU, ha elaborado diversos métodos para investigar los abusos de los derechos humanos, así como para ejercer presión para corregir dichos abusos. La comisión de las naciones unidas para los derechos humanos ordena investigaciones por medio de mecanismos extra-convencionales tales como los grupos de trabajo y los relatores especiales, quienes se mantienen en contacto con grupos nacionales y autoridades gubernamentales, realizan visitas en el terreno cuando los gobiernos lo permiten y hacen recomendaciones acerca de cómo fortalecer el respeto de los derechos humanos. De acuerdo a sus conclusiones, la comisión le pedirá al gobierno en cuestión que efectúe los cambios necesarios para llegar a tal fin.

El Consejo de derechos humanos

“El Consejo de Derechos Humanos fue creado en el año 2006 mediante la resolución A/RES/60/251 de la Asamblea General con el fin de remplazar a la comisión de derechos humanos con un organismo mejor organizado y más efectivo”.¹³

¹³ Organización de las Naciones Unidas, <http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2006/consejo%20derechos%20humanos/a%20res%2060%20251.pdf> Consultada el 20/04/08.



El consejo es el principal foro de las naciones unidas para el diálogo y la cooperación en materia de derechos humanos. Su atención esta centrada en ayudar a los estados miembros a cumplir con sus obligaciones relacionadas con derechos humanos por medio del diálogo, el desarrollo de capacidades y la asistencia técnica. El consejo también hace recomendaciones a la asamblea general para impulsar un mayor desarrollo del derecho internacional en el campo de los derechos humanos.

Comisión de derechos humanos y mecanismos extraconvencionales (Relatores):

Fue el principal órgano de las Naciones Unidas dedicado a proteger y promover los derechos humanos hasta que fue sustituido por el Consejo de Derechos Humanos en el 2006. Su labor era dar orientación política global, estudiar los problemas relativos a los derechos humanos, desarrollar y codificar nuevas normas internacionales y vigilar la observancia de los derechos humanos, además de examinar la situación de estos derechos en cualquier parte del mundo y revisar la información proveniente de Estados, organizaciones no gubernamentales y otras fuentes. En el seno de este órgano se redactó además la Declaración Universal de Derechos Humanos.

1.4 Fuentes del derecho de la mujer

Es opinión de Claude Du Pasquier, citado por García Maníes, lo siguiente: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.¹⁴

¹⁴ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 55.



Por su parte Néstor de Buen (1979:408), expresa su desacuerdo con la opinión de Pasquier, en los siguientes términos: “Parece entonces que fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello creemos en contra de la opinión de García Maynez y de los otros autores, entre ellos Miguel Villorio, que es fuente la ley, y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. En otras palabras; quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar sólo las más importantes fuentes formales y no en la legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial”.

15

Es el origen o el lugar de donde emanan las leyes; para nuestra ley es fuente de la ley, la ley misma, doctrinariamente son fuentes de la ley la jurisprudencia, la costumbre y el uso.

Clases de fuente:

Fuentes históricas: Son los hechos y acontecimientos que se han dado y que han dado surgimiento de la ley.

Fuentes materiales: Son los hechos y acontecimientos actuales que determinan el surgimiento de las leyes.

Fuentes formales: Se refiere al proceso de formación de las leyes y de los órganos en donde se realizan.

A continuación enumero las leyes como fuente del derecho de la mujer:

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 55.



Decreto 1454 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 08-06-61, publicada el 21-09-61, Aprueba el Convenio 100, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina celebrado en Ginebra, Suiza, el 06 julio 1951.

Decreto-Ley 106 del jefe de gobierno de la República emitido el 14-09-63, publicado el 07-10-63, el cual contiene el Código Civil.

Decreto 14-89, del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 07-02-89, publicada 16-02-89, aprueba los Convenios Internacionales de Trabajo, adoptados por la conferencia general de la organización internacional de trabajo, entre ellos el Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad, adoptado en reunión celebrada en Ginebra el 4 junio 1952.

Decreto-Ley 49-82 del jefe de gobierno de Guatemala, emitida 29-06-82, publicada 06-09-82, aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada por la asamblea nacional de las naciones unidas el 18/12/1979.

Decreto-Ley 107 del jefe de gobierno de Guatemala, emitida el 14-09-63, publicada el 19-12-63, Código Procesal Civil y Mercantil, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 1382 del Congreso de la República de Guatemala emitida el 31-08-60, publicado el 26-10-60, aprueba Convenio 111, referente a la discriminación en materia de empleo y



ocupación celebrada en Ginebra, Suiza, el 25 junio 1958. Reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso

Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 09-03-99, publicada el 09-04-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 29-04-61, publicada el 16-06-61, Código de Trabajo, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 05-07-73, publicada el 30-08-73, Código Penal, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 33-96 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 22-05-96, publicada el 25-06-96, Modifica Decreto del Congreso 17-73 Código Penal, crea la figura de los delitos de inseminación, fraude de votante, violación del secreto del voto entre otros, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 69-94 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 15-12-94, publicada el 23-12-94, aprueba Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, convención de Belem do Para, suscrita en la ciudad Belem do Para, Brasil, el 6 de septiembre de 1994, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 99-97 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 15-10-97, publicada, 07-11-97, reforma Artículo 25 de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado en lo que concierne a los casos de las licencias de pre y post-natal que no debe interrumpirse la continuidad y debe computarse como tiempo laborado protegiendo a la maternidad, Reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 05-05-98, publicada el 08-06-98, Reforma el Código de Trabajo Decreto del Congreso 1441. Concernientes a las medidas para proteger la vida y seguridad de las y los trabajadores. (salud ocupacional), entre otras, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 97-96, del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 24-10-96, publicada el 28-11-96, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 10-11-92, publicada el 02-12-92, reforma Código de Trabajo, prohibición de la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, etc.; prohibición a los patronos a despedir mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, diferencias entre mujeres casadas o solteras, Reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 09-01-91, publicada el 18-01-91, Ley de Educación Nacional, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 5-87 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 28-01-87, publicada el 13-02-87, Ley de Asistencia a Viudas y Huérfanos Menores Víctimas de la violencia del país, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto Ley 148 del jefe de gobierno, emitida el 10-12-63, publicada el 26-12-63, Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso de la República.

Decreto 1613 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 22-09-66, publicada el 29-10-66, Ley de Nacionalidad, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 28-10-46, publicada el 31-10-46, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 18-95 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 04-04-95, publicada el 27-04-95, Aprueba la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias, suscrita en Montevideo, Uruguay, el 15 de julio 1989, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 27-2002 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 08-05-02, reforma el Código Penal, Decreto 17-73, concerniente al delito de publicaciones y espectáculos obscenos, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 26-09-01, Ley de Desarrollo Social, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 12-03-02, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 59-2001 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 22-11-01, aprueba el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, firmado por Guatemala en Nueva York, el 7 de septiembre del 2000 reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 02-10-97, publicada el 07-11-97, Código de Salud, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 50-2000 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 01-08-00, publicada el 06-09-00, modifica Decreto del Congreso 90-97, Código de Salud, obliga a los fabricantes importadores y demás anunciantes de cigarrillo y otros colocar la advertencia que ese producto produce cáncer y a la mujer embarazada aborto o malformación fetal, entre otras, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 14-2002 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 11-04-02, Ley General de Descentralización, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 35-2000 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 15-05-00, publicada el 07-06-00, modifica Decreto ley 148, Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, establece que se entenderá por familiares de la o del diplomático, a su cónyuge, a sus hijas e hijos menores e incapaces; a sus hijas e hijos mayores no casados, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 03-05-00, publicada el 16-06-00, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -SIDA- y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 27-99 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 03-08-99, publicada el 30-08-99, modifica Decreto ley 106, Código Civil, referente a la administración del patrimonio conyugal, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 24-99 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 13-05-99, publicada el 16-06-99, Ley de Fondo de Tierras, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 95-98 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 26-11-98, publicada el 23-12-98, Ley de Migración, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 80-98 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 19-11-98, publicada el 23-12-98, modifica Decreto ley 106, Código Civil, referente a la responsabilidades de los cónyuges de atender y cuidar a sus hijos, representación conyugal, administración del patrimonio conyugal, el derecho de ejercer ambos cónyuges la patria potestad del menor, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 13-11-97, publicada el 12-12-97, Ley del Organismo Ejecutivo, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 65-96 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 21-08-96, publicada el 18-09-96, declara, de interés social y necesidad pública, la educación de la mujer adulta, sin discriminación alguna, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 79-97 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 10-09-97, modifica Decreto del Congreso 51-92, Código Procesal Penal, concerniente a las acciones públicas dependientes de instancia particular, donde se incluye entre otras la de negación de asistencia económica e incumplimiento de deberes de asistencia, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 2130 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 25-03-36, publicada el 19-05-36, aprueba la Convención sobre Nacionalidad de la Mujer, suscrita en la séptima conferencia internacional americana, en la ciudad de Montevideo, el 26 de diciembre de 1933, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto 805 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 09-05-51, publicada el 28-05-51, aprueba Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer OEA, 1948, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 805 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 09-05-51, publicada el 28-05-51, aprueba Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos, de la Mujer OEA, 1948, (retiro de la reserva con base al inciso 11 del Artículo 189, de la Constitución Política de la República de Guatemala, 1965), reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 1307 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 26-08-59, publicada el 16-10-59, aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 31/03/1953, con las reservas en los Artículos I, II y III corresponden solo a mujeres guatemaltecas, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto Ley 111-83 del Jefe de Gobierno, emitida el 16-09-83, publicada el 08-12-83, aprueba la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, aprobada en Ginebra, Viena la firma en el siete septiembre de 1956, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto 1368 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 14-06-60, publicada el 16-07-60, aprueba Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, suscrita por la representante de Guatemala en la sede de las naciones unidas, el 20 de febrero de 1957, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.



Decreto ley 112-82 del Jefe de Gobierno, emitida el 20-12-82, publicada el 10-03-83, aprueba Convención relativa a la Lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza, UNESCO, 1960, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Decreto Ley 99-82, del Jefe de Gobierno, emitido el 15-11-82, publicado el 23-02-83, aprueba Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, abierta a la firma en Nueva York el 10 diciembre de 1962, reformado por Decretos Ley 156, 180, 309, 40-83 y por Decretos del Congreso 67-95, 52-99.

Acuerdo Gubernativo 2-93, emitido el 14-01-93, publicado el 22-01-93, Reglamento de la Ley de asistencia para viudas y huérfanos menores, víctimas de la violencia en el país, modifica la administración del fondo de los programas de asistencia, que estarán a cargo de la Presidencia de la República a través de la secretaría de obras sociales de la esposa del presidente.

Acuerdo Gubernativo 929-99, emitida el 20-12-99, crea el Programa de Prevención de la Violencia Intrafamiliar -PROPEVI- adscrito a la secretaría de obras sociales de la esposa del presidente -SOSEP-, modifica la administración del fondo de los programas de asistencia, que estarán a cargo de la presidencia de la república a través de la secretaría de obras sociales de la esposa del presidente.

Acuerdo Gubernativo 105-98, emitida el 03-03-98, se instala el Foro Nacional de la Mujer, con carácter temporal y extraordinario como instancia plural, amplia y representativa de las mujeres, organizaciones de mujeres e instituciones estatales vinculadas a la promoción y desarrollo de las mujeres, modifica la administración del fondo de los programas de

asistencia, que estarán a cargo de la presidencia de la república a través de la secretaria de obras sociales de la esposa del presidente.



Acuerdo Gubernativo 525-99, emitida el 19-07-99, crea la Defensoría de la Mujer Indígena adscrita a la comisión presidencial coordinadora de la política del ejecutivo en materia de derechos humanos -COPREDEH-, modifica la administración del fondo de los programas de asistencia, que estarán a cargo de la presidencia de la república a través de la secretaria de obras sociales de la esposa del presidente.

Acuerdo Gubernativo 868-2000, emitida el 05-01-01, modifica Acuerdo Gubernativo 831-2000, Reglamento de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la Mujer -CONAPREVI-.

Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 03-05-94, Ley Orgánica del Ministerio Público, el Artículo 37, crea la Fiscalía de la Mujer, que tendrá a su cargo la intervención del Ministerio Público en los procesos que involucren a una o varias mujeres y que tengan relación con su condición de mujeres, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer -CONAPREVI-.

Acuerdo Ministerial 1525, emitida el 30-10-00, crea la unidad de Género, Mujer y Juventud Rural, como unidad especial de ejecución dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.



Acuerdo Ministerial 11-94, emitida el 03-03-94, crea el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, que pertenece a la dirección general de capacitación, formación profesional y empleo la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Acuerdo Gubernativo emitida 15-01-73, publicada 19-01-73, el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Acuerdo Ministerial 28-73, emitida el 12-09-73, publicada el 18-09-73, normas reglamentarias para la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo No. 45, 77, 78 y 89 relativos al trabajo subterráneo de mujeres en las minas, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Acuerdo Gubernativo, emitida el 10-06-81, publicada el 24-06-81, se crea la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) , adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Acuerdo Ministerial 7-83, emitida el 08-04-83, publicada el 06-07-83, Reglamento Interno de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.



Decreto 843 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 07-11-51, publicada el 11-02-52, Aprueba convenios suscritos por la Conferencia Internacional del Trabajo, trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.; 97 trabajadores migrantes; 98 derecho de organización y negociación colectiva, entre otros, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Decreto 1336 del Congreso de la República de Guatemala, aprueba 10 cláusulas de que consta el Convenio 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, celebrado en Ginebra, Suiza, el 21 de junio 1935, la república de Guatemala, emitida el 02-02-60, publicada el 30-03-60, la modificación concierne a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Decreto 22-93, del Congreso de la República de Guatemala, la que fue emitida el 17 de julio de 1993, entro en vigencia el 26 de julio de mil 1993, en la cual se aprueba el Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, por la conferencia internacional del trabajo suscrito en Ginebra, Suiza el 23 de junio de 1981. El cual actualmente se encuentra vigente; además presenta la siguiente modificación con a la integración de la coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer CONAPREVI.

Acuerdo Gubernativo 512-98, emitida el 29 de julio de 1998, Reglamento de Inscripción de Asociaciones Civiles, la cual actualmente se encuentra vigente; relativos al Artículo 18 del Código Civil, Decreto Ley 106, el cual establece: En cuanto a la personalidad de las asociaciones civiles, reformado por el Artículo 53, del Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, el cual establece: Las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su



capacidad civil por las leyes que les hayan creado o reconocido, y las asociaciones por las reglas de su institución, cuando no hayan sido creadas por el estado. La personalidad jurídica de las asociaciones civiles es efecto del acto de su inscripción en el registro del municipio en donde se constituyan.

Acuerdo Gubernativo 744-97, emitido el 21 de octubre de 1997 y entro en vigencia el 11 de noviembre de 1997, en la cual se crea la Comisión Coordinadora del Foro de la Mujer adscrita a la Secretaría de la Paz, con carácter extraordinario y temporal. Actualmente vigente, y regula relativos al Artículo 18 del Código Civil, Decreto ley 106, el cual establece: En cuanto a la personalidad de las asociaciones civiles, reformado por el Artículo 53 del Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, el cual establece: Las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su capacidad civil por las leyes que les hayan creado o reconocido, y las asociaciones por las reglas de su institución, cuando no hayan sido creadas por el estado. La personalidad jurídica de las asociaciones civiles es efecto del acto de su inscripción en el registro del municipio en donde se constituyan.

Decreto 41-99, del Congreso de la República de Guatemala, el cual fue emitido el 27 de octubre de 1999, relativo a la Ley de la Carrera judicial y se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo Ministerial 831, emitido el 30 de agosto del año 2001, Autoriza el funcionamiento de la Red de Información y Coordinación en Apoyo a la Educación de la Niña.

Acuerdo interno 2-2002, de la Gobernación Departamental, la que fue emitida el 08 de marzo del año 2002, y entro en vigencia el 19 de marzo del año 2002, el cual regula y crea el Área de la mujer en la Gobernación, del departamento de Guatemala, como sección para la atención y orientación de la mujer, la cual se encuentra actualmente vigente.



Caso 11-625, informe número 28-98, INTER-AM CHR, en el cual se analizó, el informe del caso María Eugenia Morales de Sierra, el cual se llevó a cabo en la ciudad de Guatemala el 6 de marzo de 1998, en el cual se trató sobre las disposiciones del Código Civil, que se presentaron a la comisión interamericana de derechos humanos, que da a lugar a distinciones entre hombres y mujeres; para tener un mejor concepto de este caso se debe ver el proyecto de ley de COPREDEH para la reforma del Artículo 317 del Decreto ley 106.

Acuerdo Legislativo 14-2000, el cual fue emitido el 24 de febrero del año 2000, en el cual se insta al señor Presidente de la República, que ordene crear la secretaría de la mujer, cuyo objetivo principal será promover su participación plena en el desarrollo del país y la igualdad efectiva entre hombre y mujer. La cual fue temporal, y que además sus opositores les atribuían inconstitucionalidades Generales.

Acuerdo Gubernativo 893-91, la cual fue emitida el 22 de noviembre del año 1991, y en el cual se crea dentro de la presidencia de la república, la secretaría de obras sociales de la esposa del presidente, la cual se puede abreviar SOSEP, la cual se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo Gubernativo 200-2000, la cual fue emitida el 17 de mayo del año 2000, y en el cual se crea la Secretaría Presidencial de la Mujer, la cual se puede abreviar como SEPREM, como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, la cual se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo 466, de la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual fue emitido el 16 de octubre de 1967, y entro en vigencia el 07 de diciembre de 1967, ante el cual se emite el Reglamento de Asistencia Médica; y se establece en su capítulo II, las

prestaciones en servicio a los trabajadores afiliados y sus beneficiarios en los programas de enfermedad, maternidad y accidentes, el cual se encuentra actualmente vigente.



Acuerdo Ministerial SP-M-1307-2000, el cual fue emitido el 02 de mayo del año 2000, y entro en vigencia el 01 de agosto del año 2000, en el cual se establece el mes de la salud de las mujeres guatemaltecas que será celebrado todos los años durante el mes de mayo, el cual se encuentra actualmente vigente.

Nuestra Carta magna, la Constitución política de la República de Guatemala, la cual fue emitida el 31 de mayo de 1985, actualmente vigente, la cual sufrió una reforma por el Congreso de la república, y aprobada su reforma a través de referéndum en el año de 1993.

Acuerdo Gubernativo 130-2001, el cual fue emitido el 06 de abril del año 2001, y en el cual se estableció el Reglamento Interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer, el cual se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo Gubernativo 186-2001, el cual fue emitido el 29 de mayo del año 2001, y en el cual se establece el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos naturales, en el cual se incluye entre las principales atribuciones, incluir en todos los esquemas la plena participación de las mujeres en los procesos de formulación de políticas, estrategias y planes, el cual se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo Gubernativo 831-2000, el cual fue emitido el 24 de noviembre del año 2000, en el cual se establece el Reglamento de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, la cual esta vigente actualmente y se crea el Artículo 9, a la

coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y contra de la mujer
CONAPREVI.



Acuerdo Gubernativo 356-96, el cual fue emitido el 06 de septiembre de 1996, y en el cual se crea el Programa de la Promoción de la Mujer Rural, PROMUJER, el cual se encuentra actualmente vigente.

Decreto Ley 105-82, el cual fue emitido el 30 de noviembre del año 1982, y entro en vigencia el 06 de enero de 1984, en el cual se aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada por la asamblea general de naciones unidas en resolución del 21 de diciembre 1965, la cual esta actualmente vigente.

Decreto 6-78, del Congreso de la República de Guatemala, el cual fue emitido el 30 de marzo de 1978 y entro en vigencia el 13 de julio de 1978, en donde se aprueba la Convención sobre los Derechos Humanos, Pacto de San José, suscrita en San José de Costa Rica. El 22 de octubre de 1979, el cual se encuentra actualmente en vigencia.

Acuerdo Gubernativo 342-86, el cual fue emitido el 10 de junio de 1986, en el cual fue emitido el Reglamento para el Control de las Enfermedades de Transmisión Sexual, además contiene el reglamento para el control de las enfermedades de transmisión sexual, la cual se encuentra actualmente vigente.

Acuerdo SG-04-91, emitido el 25 de mayo de 1991, el cual crea la instancia de la Defensoría de los Derechos de la Mujer, la cual se encuentra actualmente vigente.



Acuerdo gubernativo 515-93, emitido el 6 de octubre de 1993, el cual establece el procedimiento y trámite para la aprobación de los estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sin fines de lucro y demás fundaciones, vigente en la parte relacionada a las fundaciones.

Decreto Ley 66-83, emitido el 6 de junio de 1983, el cual crea la Ley de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna, vigente.

Acuerdo del IGSS 410, emitido el 16 de abril de 1974, el cual crea el Reglamento sobre la Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, vigente.

Acuerdo de la Junta Directiva del IGSS 788, emitido el 02 de noviembre de 1987, publicada en el diario oficial el 04 de febrero de 1988, el cual crea Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS), actualmente vigente.

Acuerdo de la Junta Directiva del IGSS 1002, emitido el 22 de noviembre de 1994, publicado en el diario oficial el 28 de febrero de 1995, el cual crea el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes, actualmente vigente.

Decreto del Congreso 135-96, emitido el 28 de noviembre de 1996, publicado en el Diario de Centroamérica el 9 de enero de 1997, el cual crea la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, actualmente vigente.

Oficio No. 3372 de fecha 7 de septiembre de 1977, hace saber a los directores de establecimientos educativos, que bajo ningún concepto debe impedírseles a las alumnas concurrir a sus planteles con sus trajes autóctonos, actualmente vigente.



Decreto 41-95 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 1 de junio de 1995, el cual fue emitido el siete de julio de 1995, establece que la manifestación pública que se realice dentro del perímetro de las ciudades, cabeceras departamentales o municipalidades, se prohíbe participar con el rostro cubierto, actualmente vigente.

Decreto del 55-95 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 08 de agosto de 1995, publicado en el Diario de Centroamérica el 11 de septiembre de 1995, el cual reforma Decreto del Congreso 41-95, establece que en cualquier manifestación pública los manifestantes no podrán aproximarse a una distancia menor de tres metros del cerco policial de protección a la ciudadanía, edificios o instalaciones públicas, actualmente vigente.

Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 19 de septiembre de 1996, publicado en el diario oficial el 21 de septiembre de 1996, el cual crea la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, actualmente vigente.

Decreto del Congreso 54-77, emitida el 3 de noviembre de 1977, publicada en el Diario de Centroamérica el 9 de septiembre de 1977 el cual crea la Ley Reguladora de la Tramitación Notarial de Asuntos de Jurisdicción Voluntaria. Regula los asuntos que pueden tramitarse ante notario, entre otras están: la ausencia, reconocimiento de preñez o de parto, patrimonio familiar, actualmente vigente excepto el trámite de la adopción.

Decreto 9 de la Asamblea Nacional Constituyente, emitido el 27 de abril de 1966, publicado el Diario de Centroamérica el 2 de mayo de 1966, el cual crea la Ley de Emisión del Pensamiento, actualmente vigente.

Decreto 9-96 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 5 de marzo de 1996, publicada el 28 de marzo de 1996 el cual Aprueba Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, actualmente vigente.



Decreto 12-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el cual crea el Código Municipal, crea dentro de la estructura del consejo municipal la comisión de la familia, la mujer y la niñez, con carácter de obligatoria, actualmente vigente.

Acuerdo Ministerial SP-M-977-2001, emitida el 29 de octubre de 1991, el cual crea el Consejo Consultivo de la Mujer, en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, actualmente vigente.

Acuerdo Gubernativo 145-2001, el cual Modifica Acuerdo Gubernativo 557-98 a su vez reforma el Acuerdo Gubernativo 748-97 relativo a la Comisión Consultiva para la Reforma Educativa, incluye a la SEPREM el la comisión consultiva para la reforma educativa, actualmente vigente.

Acuerdo Gubernativo 175-96, el cual Crea el Grupo Consultivo de Género -GCGEMA- en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, actualmente vigente.

Expediente 890-2001 de la Corte de Constitucionalidad el cual contiene Acción de inconstitucionalidad Parcial, en contra de Artículo del Código Procesal Penal que establece que el incumplimiento de asistencia económica e incumplimiento de deberes de asistencia son acciones públicas dependientes de instancia particular.



Gaceta Jurisprudencial No. 39 Expediente 936-95, inconstitucionalidad parcial del Artículo del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República. La norma impugnada respecto al delito de adulterio, que en el caso de ser mujer casada el sujeto activo del delito de adulterio con penas severas. La Corte de Constitucionalidad declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad de los Artículos del Código Penal, Esta norma establecía que de cometer la misma conducta el hombre casado se denominaba concubinato con leves penas.

Decreto 38-95 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 15 de mayo de 1995, publicada el 2 de junio de 1995, el cual modifica Decreto Ley 106 Código Civil referente a la Identificación de la Persona, establece que las hijas y los hijos de madre soltera serán inscritos con los apellidos de ésta.

Acuerdo Gubernativo 711-93, el cual crea la comisión encargada de la revisión del contenido de los textos a fin de que no incluyan lenguaje sexista o estereotipado, actualmente vigente.

Decreto 57 2002 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 11 de septiembre de 2002, publicado el 9 de octubre de 2002, el cual reforma Código Penal, decreto 17-73, vigente actualmente, dicha norma tipifica el delito de discriminación incluyendo la de sexo.

Acuerdo Gubernativo No. 229-2003 de fecha 08 de abril de 2003, publicada el 10 de abril de 2003, reformar el Acuerdo Gubernativo número 461-2002, que contiene el Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, establece que se nombre un titular y un suplente de SEPREM en el nivel regional y departamental. Establece que SEPREM será la entidad responsable de convocar a las organizaciones de las mujeres.



Decreto 61-2002 del Congreso de la República de Guatemala emitida el 9 octubre de 2002 publicado el 28 de octubre de 2002 el cual crea la Ley que declara Día Nacional de la Dignidad de Víctimas de Violencia, dicha norma declara el día nacional de víctimas, haciendo énfasis en mujeres y madres, actualmente vigente.

Decreto 19-2003, emitida el 07 de mayo de 2003 publicada el 26 de mayo de 2003, el cual crea la Ley de Idiomas Nacionales, dicha norma beneficia a las mujeres especialmente rurales. En el momento de acceso a justicia en su idioma, actualmente vigente.

Decreto 27-2003 emitido el cuatro junio 2003, publicado el 18 julio de 2003 el cual crea la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, sección dispuesta contra la protección contra el tráfico legal, secuestro, venta y trata de niños y adolescentes, actualmente vigente.

Decreto 81-2002 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 28 de noviembre de 2002, publicada el 24 de diciembre de 2002 el cual crea la Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación, actualmente vigente tiene como fin la no discriminación especialmente la de género.

1.5. Derechos sociales mínimos que protegen a la mujer y su derecho a la maternidad

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, establece y regula la protección a la maternidad de la mujer trabajadora.

Que no se le puede 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 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes, sin embargo, nuestro Código de Trabajo, establece en el Artículo 152, que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, se aplica el Código de Trabajo, por el principio pro operario, por ser el que más le favorece al trabajador. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada.

Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica, nuestro Código de Trabajo, establece en el 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 esta finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El periodo de lactancia se debe computar a partir del momento en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse; ya que el Código de Trabajo establece plazos se debe de aplicar este por el principio pro operario.

CAPÍTULO II



2. Inserción laboral de las mujeres en Guatemala

2.1. Tasa de participación:

Una preocupación de las organizaciones de mujeres se refiere a las precarias condiciones económicas que afrontan las mujeres guatemaltecas quienes, si bien han aumentado su participación en el mercado laboral de un 26%, en 1989, a un 37% en el 2000, continúan sobre representadas en empleos de baja productividad e informales, que se caracterizan por bajos salarios y ausencia de prestaciones.

La participación de las mujeres dentro del ámbito laboral ha ido incrementándose, según las informaciones recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en conjunto de la secretaría general de la mujer, nos indica que en el año 2000, las mujeres tenían una participación de un 29%, frente a un 71% de los hombres.

Para el año 2002, las informaciones recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística, en conjunto de la secretaría general de la mujer, nos indica que las mujeres tenían una participación de un 33%, frente a un 72%, de los hombres.

Para el año 2004, las informaciones recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística, en conjunto de la Secretaría General de la Mujer, nos indica que las mujeres tenían una participación de un 39%, frente a un 61%, de los hombres.



Ante estos indicadores nos podemos dar cuenta que la participación de la mujer en el ámbito laboral aunque en forma lenta ha tenido un crecimiento y tienen mayor participación tanto en la vida laboral como en la política.

2.2. Tasa de ingresos

En el ámbito de la economía y las oportunidades de empleo, la política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas, a través del eje de equidad económica, establece el marco general de planes y programas para: garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales; fortalecer y desarrollar la capacidad productiva de las mujeres en los diversos sectores y grupos socioculturales de Guatemala, a crédito y financiamiento para producción, comercialización y asesoría técnica, comercial, administrativa y financiera.

Lo anterior es congruente con lo establecido en la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en ingles), a través de la cual los estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en prestaciones familiares, obtener prestamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito.

De igual forma, en la parte III de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se establece que: la participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.



Pocos son los ámbitos sociales en que resulte más evidente la importancia del enfoque de género, que en la actividad laboral. Quizá por su carácter estratégico respecto del acceso a otros aspectos sociales, el trabajo ha sido uno de los terrenos que más atención ha recibido en el esfuerzo colectivo por desentrañar la desigualdad de género. Muy tempranamente desde la primera generación de estudios de la mujer, el trabajo salió a relucir como una actividad central para la comprensión de la situación de subordinación social en que se encontraban las mujeres. Además de construir en si mismo un lugar de inserción, de ubicación en la estructura social, el trabajo proporciona simultáneamente un locus y una identidad social, y encierra un efecto multiplicador sobre otras oportunidades sociales.

He aquí la importancia que tiene el trabajo, en las posibilidades de empoderamiento de la mujer, aunque este último esté mediado por muchos otros factores, entre los que sobresale el control efectivo que la mujer llegue a tener sobre los recursos que el trabajo le proporciona. Se entiende entonces por qué la lucha por el control de estos recursos constituye con frecuencia un punto recurrente de conflicto en la dinámica interna de las relaciones familiares.

Se explica, así en parte, porqué el ámbito de trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor antigüedad en la temática del género. Uno de los primeros frutos de esta perspectiva de análisis fue poner de relieve el carácter dual del trabajo, su doble faceta doméstica y extradoméstica, otorgando visibilidad a la mayoría del trabajo que desempeñaban entonces las mujeres, el trabajo doméstico, estigmatizado hasta entonces como no trabajo. Fue entonces la crítica al concepto del trabajo, el primer gran logro del enfoque de género en el análisis de la situación de subordinación de las mujeres. Un correlato de esta crítica ha sido el esfuerzo sistemático e incansable por lograr un modo de contabilización del trabajo doméstico que permita medir su real contribución a la producción nacional, que sin embargo, no se ha visto coronado con éxito.



La fuerza en el enfoque de género en el estudio del trabajo queda también en evidencia en la contratación del impacto diverso que la actividad laboral puede tener sobre la situación de la mujer según las condiciones en que se realice. Así, se trata de trabajo asalariado o por cuenta propia, si se lleva a cabo en jornadas de tiempo parcial o completo, o si se realiza en la casa o fuera de ella, son muy diversas sus implicaciones para las posibilidades de empoderamiento de la mujer. Como lo han constatado diversos estudios en la medida en que el trabajo se acerque al ámbito doméstico y reduzca los espacios de interacción de las mujeres, menores son sus posibilidades de estimular una mejoría sustancial en sus condiciones de autonomía. El trabajo a domicilio, es por ejemplo, uno de los que más limitaciones imponen al crecimiento de la autonomía femenina.

El trabajo por cuenta propia, al tiempo que le permite compatibilizar sus obligaciones domésticas y extradomésticas, en pocas ocasiones ofrece la posibilidad a una carrera laboral como tal. Frecuentemente ubicado en el sector informal, este tipo de trabajo suele caracterizar al trabajo femenino, y a la persistencia con que las mujeres figuran en los nichos menos ventajosos. Ha sido una preocupación central de esta mirada analítica desarrollar los instrumentos técnicos y metodológicos necesarios para llegar a medir con objetividad cuál es el grado de inequidad que prevalece entre los hombres y mujeres en el mundo del trabajo, a la vez que reflexionar sobre el entramado de relaciones y procesos sociales que lo hacen posible.

El modo en el que se define y se mide el trabajo de las mujeres y de los hombres, es definitivo para demostrar la contribución que unos y otras hacen al desarrollo de la sociedad.

Los hombres generalmente trabajan en empleos remunerados fuera del hogar. Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo no remunerados, lo que incide en que se tienda a ignorar o a reducir el valor del aporte femenino. Por esa razón la visibilización,

cuantificación y valorización del trabajo femenino son objetivos de los indicadores de género.



2.3. Igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres en el sector público y privado

Según los indicadores para análisis de género, elaborados por la secretaría general de la presidencia (SEPREM), en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística (INE), realizaron la distribución porcentual de la población ocupada por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional de la República de Guatemala, para el 2000; de un total de trabajadores y trabajadoras de 4515,719, estando laborando 1600,127, mujeres laborando y 2915,602, son hombres, por lo que se encuentran laborando 1366,250, de hombres laborando; Para el sector público se encuentran laborando 211,712, personas de ambos sexos, de los cuales 581,117, son mujeres ante un 1390,439, , son hombres; para el sector privado, se encontraban laborando un total de 1971,556, se encuentran laborando trabajadores y trabajadoras, de los cuales 581,126, son mujeres y 1390,439.

Los Indicadores para Análisis de Género, elaborados por la secretaría general de la presidencia (SEPREM), en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística (INE), realizaron la distribución porcentual de la población ocupada por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional de la república de Guatemala, para el año 2002, y los resultados fueron, de un total de 4769,384, de ambos sexos; se encuentran laborando un total de 1704,514, son mujeres, ante un total de 3064,870, de hombres laborando por lo cual se encuentra una desigualdad de un 11360,156, más de hombres laborando; En el sector público se encuentran laborando un total de trabajadores de ambos sexos de 219,229, de los cuales son un total de 97,114, mujeres y 122,105 son hombres.



Para el sector Privado, de un total de 1654,000, de personas de ambos sexos que se encontraban laborando, un total de 502,116, son mujeres esto frente a un 1152,127, son hombres.

Los indicadores para Análisis de Género, que fueron elaborados por la secretaría general de la presidencia, en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística, los cuales al realizar la distribución porcentual de la población ocupada por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional de la República de Guatemala, para el año 2004: Los resultados que arrojaron fueron los siguientes: De un total de 4834,044, de trabajadores de ambos sexos, de los cuales 1684,809, son trabajadoras, esto frente a 3149,235, lo cual hace una diferencia de 1464,426, hombres laborando más; Para el sector público, habiendo un total de trabajadores de ambos sexos de 191,394, trabajadoras, de este total 888,444, son empleadas, esto frente a 102,950,; Para el sector Privado, de un total de 2017,586, de trabajadores de ambos sexos, hay un total de 571,474, son mujeres y 1446,112, son trabajadores.

2.4 Brecha de protección social

La apertura de espacios estatales para el avance de las mujeres es bastante reciente en la historia del país, fue apenas en 1981, cuando se creo la Oficina Nacional de la Mujer como ente adscrito al Ministerio de Trabajo. Los ejes de acción de esta oficina han sido la promoción de los derechos y de la participación de las mujeres, las reformas legales y la incidencia política en el Estado. En la década de los 90, la ONAM, logró tener presencia en varios departamentos, así como impulsar acciones, hasta entonces inéditas, en el Estado guatemalteco, con el apoyo de varios organismos internacionales.

Como resultado del escaso apoyo ministerial a la gestión de la ONAM, en los últimos gobiernos, así como la creación de otros espacios como el foro nacional de la mujer (de la



cual forma parte hasta ahora) y posteriormente de la secretaría presidencial de la mujer, el papel de esta oficina ha bajado su perfil sobre todo porque el proceso previsto era su conversión en el instituto nacional de la mujer INAM, para lo cual invirtieron importantes recursos financieros, de tiempo y energías.

A comienzos de los 90, se crearon otros espacios cuyos sujetos eran las mujeres: el programa mujer, salud y desarrollo en el Ministerio de Salud, como resultado de compromisos internacionales con el fin de promover acciones para la salud de las mujeres desde una perspectiva, entonces, novedosa. Este programa funcionó, con cierta dificultad, desde 1989 hasta 1997 aproximadamente. No obstante fue, generador de otros espacios y contribuyó a la formación teórica de mujeres profesionales que, a través de las acciones de este programa, empezaron a acercarse a la temática feminista y de los derechos de las mujeres.

En 1991 se creó, al interior de la procuraduría de derechos humanos, la defensoría de la mujer que fue institucionalizada en 1998. Su objetivo general es promover la vigencia y respeto de los derechos individuales y colectivos de las mujeres guatemaltecas, contenidos en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Posteriormente se creó, en 1994, el programa universitario de investigación y estudios de género en la estatal Universidad de San Carlos de Guatemala, cuya proyección se había visto limitada por la baja asignación de recursos y el escaso apoyo político de las autoridades universitarias, a pesar de la responsabilidad que contempla la Ley Orgánica de la Universidad en el sentido de contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de las grandes mayorías en el país.



Desde la segunda mitad de los 90, especialmente como resultado de la incidencia del movimiento de las mujeres se han ido creando diversas oficinas e instancias en los organismos del estado: en 1991 surgió la comisión de la mujer en el Congreso de la República, que luego paso a ser la comisión de la mujer, el menor y la familia, en el ejecutivo se han creado:

- Programa promoción de la mujer rural- PROMUJER/SOSEP (1997).
- Programa de prevención y erradicación de la violencia intrafamiliar PROPEVI/SOSEP (1998).
- Fiscalía de la mujer, Ministerio Público.
- Unidad de genero, mujer y juventud rural, Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación.
- Defensoría de la mujer indígena, DEMI/COPREDECH (1999).
- Departamento de promoción y capacitación de la mujer trabajadora, Ministerio de Trabajo.
- Unidad de la mujer, Procuraduría General de la Nación.
- Secretaría presidencial de la mujer, SEPREM (2000).
- Coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y en contra de la mujer, CONAPREVI (2001).
- Unidad de la mujer, fondo de desarrollo indígena, FODIGUA (2001).

El foro nacional de la mujer, (creado en 1997 como compromiso de los acuerdos de paz) es un caso especial al igual que la ONAM porque su composición es mixta: en su composición coordinadora hay representantes gubernamentales y de la sociedad civil (tal como reza el acuerdo gubernativo 744-97). Igualmente aglutina a numerosas mujeres de grupos y organizaciones de la sociedad civil, particularmente indígenas del área rural.



2.5. Género, pobreza y empleo

Por razón del género, las estructuras laborales en América central, parten de un modelo de trabajo definido por la experiencia e intereses de los hombres. Para tener acceso a puestos de trabajo, mantenerlos, lograr ascensos y reconocimientos, las mujeres deben hacer todos los esfuerzos para integrarse al esquema masculino de esta estructura. El patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras la exigencia y demanda de necesidades y deseos propios. Este androcentrismo: se da cuando se enfoca desde la perspectiva masculina, presentado la experiencia de los hombres como central y exclusiva de la vivencia humana y por ende como la más relevante), de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral, que se manifiestan en dos vías, las cuales tienen un impacto directo en el salario de las mujeres y por ende en la cantidad de poder que gozan.

La discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en la construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. (De esta forma se asigna por sexo labores tradicionales: por ejemplo, docencia, enfermería, trabajo doméstico, trabajo en la maquila textil a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres)

La discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan.

2.6. Formación profesional y capacitación como instrumentos de promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



Indudablemente los rezagos educativos en Guatemala tienen carácter estructural. El déficit de cobertura de la educación formal, así como la calidad de la misma, afectan en mayor medida a las mujeres, particularmente a mujeres rurales y monolingües en idiomas mayas. Por otro lado, también es evidente la carencia de recurso femenino calificado para incorporarse adecuadamente a los espacios públicos.

Por ello resulta congruente que la mayoría de las organizaciones realice inversiones importantes de recursos, tiempo y energías a fin de proporcionar a las mujeres guatemaltecas las herramientas mínimas para iniciar procesos de movilización y empoderamiento. En efecto, un primer nivel de acercamiento a las personas, para tratar cualquier tema, se lleva a cabo a través de talleres, charlas, cursos. A medida que se ha hecho más complejo el abordaje teórico-político de la situación de las mujeres y que las organizaciones han ido ganando posiciones de negociación en el ámbito político, estos procesos educativos se han estructurados y diversificado de tal manera que se han dado experiencias exitosas desde los niveles más básicos (talleres, escuelas de formación), hasta el nivel superior (diplomados, especializaciones).

Las ramas de actividad económica donde mayoritariamente se ubican las mujeres son el comercio y los servicios tanto en el área urbana como rural. En esta última, debido a la crisis del café, se han diversificado los tipos de empleo sin que por esto sean de mejor calidad.

Un dato interesante es que en los últimos años se observa, cierto aumento del empleo formal entre mujeres indígenas, independientemente del nivel de ingreso, aunque es más evidente en los grupos de menores ingresos. Esta tendencia se relaciona con el aumento



relativo del acceso a la educación por parte de mujeres indígenas en la última década y con la expansión de la lucha por los derechos de las mujeres, pero también con la crisis económica ya señalada.

Uno de los ámbitos laborales que ha atraído más empleo femenino, particularmente de jóvenes, es el de las maquilas de textiles cuya expansión hacia áreas de población indígena es cada vez más notoria. Este crecimiento de mano de obra femenina en las maquilas esta teniendo efectos en la cultura, las costumbres, la dinámica de los pueblos donde estas fabricas se han asentado en los últimos cinco años.

El actual panorama laboral de las mujeres guatemaltecas, delineado aquí a grandes trazos, presenta como características el aumento en el mercado formal e informal de trabajo, un leve incremento de mujeres indígenas en empleos formales y una relativa diversificación de los ámbitos de empleo.

Sin embargo, persisten severas limitaciones para el desarrollo laboral femenino, como lo evidencia la brecha salarial entre mujeres y hombres, independientemente del nivel educativo; la menor escolaridad femenina sobre todo en el área rural; la carga del trabajo doméstico y la crianza de niños y niñas que aún continua siendo, por razones culturales, una actividad de las mujeres de todos los estratos sociales con independencia del lugar de residencia. Esta función reproductiva y el papel asociado a la maternidad obligan a las mujeres, dada la inflexibilidad en la organización del mundo laboral, a retirarse temporalmente o definitivamente de los procesos económicos considerados importantes o asumir muchas actividades a la vez en detrimento de su salud.

Ante este panorama, las mujeres guatemaltecas han plasmado en varios documentos sus propuestas para lograr cambios hacia la equidad laboral y económica. Muchos de estos planteamientos están contenidos en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y

Situación Agraria, así como en la política de Promoción y Desarrollo Integral
Mujeres Guatemaltecas.



CAPÍTULO III



3. Derechos de la mujer en el trabajo

3.1. Derecho de igualdad

Conforme a las normas jurídicas regionales, las mujeres deberán gozar del derecho al trabajo al igual que los hombres. El ejercicio y goce de este derecho trae como consecuencia la obligación de los estados de incentivar la ocupación plena sin distinciones de género, principio contemplado en el convenio 122, sobre la política del empleo de 1964, de la OIT (ratificado por Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), así como en las normas específicamente dirigidas a bajar las tasas de desempleo femenino.

Un ejemplo de este tipo de normas es el Artículo 12, inciso d) de la Ley de la Dignificación y Promoción Integral de la Mujer de Guatemala, en la que se atribuye al Estado la tarea de garantizar el trabajo en condiciones de igualdad y establecer los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho a la inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y las de tercera edad.

Todas las normas que limitan a las mujeres su derecho al trabajo, son manifestaciones del sexismo; y las políticas públicas de empleo que no incorporen la perspectiva de género, son sexistas por insensibilidad de género y están en contradicción con el Artículo 11 de la CEDAW, por lo que se podría solicitar que se les declare inconstitucionales.



3.1.1 Los derechos de las trabajadoras y la normativa internacional

En Guatemala y en el mundo entero, la mujer constituye, la población especialmente vulnerable a las violaciones de sus derechos fundamentales que como personas tienen. Por esa razón, organizaciones nacionales e internacionales han impulsado la creación de instrumentos de protección dirigidos a la protección de las mujeres, cuyos contenidos y principios gradualmente se van aceptando en todas las naciones.

He de ahí, la importancia que tiene la adhesión a estos instrumentos de protección, de las mujeres y en especial de las mujeres trabajadoras, ya que en una nación como la nuestra en que la particular vulnerabilidad de la mujer indígena, por su condición de mujer y por pertenecer a la población maya, sufre de una doble discriminación.

Para crear políticas y planes que compensen las desigualdades existentes es precisa que estas sean conocidas en toda su magnitud. Ello sólo es posible si se hace un análisis estadístico con indicadores de género que muestren los aspectos claves de estas desigualdades.

La plataforma para la acción mundial (PAM), adoptada en la IV conferencia mundial de la mujer (Beijing, 1995), y la declaración del milenio, suscrita en los últimos años, señalan e instan a los gobiernos a considerar que, sin igualdad entre mujeres y hombres, no habrá desarrollo, ni superación de pobreza, ni superación de las enfermedades, ni respeto generalizado de los derechos humanos.

Los instrumentos de protección de carácter nacional e internacional, que se enunciarán a continuación, enriquecen los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando afirma, la igualdad de las personas en dignidad y derechos,

responsabilidades y oportunidades. Incluye el último avance en la materia, cual es la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.



Entre la normativa internacional que protege la igualdad de las mujeres dentro del trabajo y fuera del trabajo, tenemos:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar;
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer;
- Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada;
- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza;
- Protocolo para instruir una comisión de conciliación y buenos oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.

Algunas normas están específicamente preparadas para proteger a las mujeres trabajadoras o para promover la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. En las primeras décadas del siglo XX, se tenía la percepción de que las mujeres eran más frágiles que los hombres tanto física como socialmente, por lo que, en consecuencia, no se les debían permitir el acceso a ciertas ocupaciones. Un objetivo primario de esta limitación era salvaguardar la salud de las trabajadoras, con especial referencia a la maternidad. Desde la mitad de la década de 1950, la evolución actual se dirige a privilegiar la promoción en la igualdad de empleo entre los hombres y las mujeres y, más recientemente, a reconocer que la igualdad implica que los hombres y las mujeres compartan las responsabilidades familiares.



Sobre el convenio de protección a la maternidad, número tres y que fue adoptado en 1919, y revisado en 1952, como convenio número 103, y otra vez en el 2000; que cubría el periodo pre y post parto.

Este derecho de protección a la maternidad se encuentra protegido por la Constitución Política de la Republica de Guatemala, y en el Código de Trabajo, el cual consiste en la prohibición de efectuar trabajos que requieran esfuerzo físico, y sobre este derecho se devienen otros derechos de las mujeres trabajadoras.

Como los derechos: “a gozar de inmovilidad durante el embarazo, derecho a un periodo de descanso prenatal de 30 días y un periodo de descanso post natal de 54 días, el cual debe de ser de 84 días de descanso efectivo. Además del descanso por devenir un aborto no intencional el cual no indica que los 84 días se deben reducir a la mitad por lo que sería de un descanso de 42 días”¹⁶.

El derecho a gozar de un periodo de lactancia, el cual consiste en media hora por dos veces al día para alimentar a su hijo recién nacido, pudiendo acumular las dos medias horas y llegar una hora más tarde o salir una hora antes de su trabajo.

El convenio número 89, que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, fue adoptado en 1948.

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

El derecho a la libre asociación, surge con la primera generación de los derechos civiles y políticos en el contexto de dos acontecimientos históricos importantes: la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa. Se encuentra protegido en el Pacto

¹⁶ Ibíd. Pág. 85.



Internacional de los Derechos Humanos y la Convención Americana de Derechos Humanos, y con un claro desarrollo jurídico que se inicia con su reconocimiento en todas las constituciones políticas de la región y en diversas leyes. Contempla la libertad de asociarse con fines lícitos, en busca de beneficios comunes.

La legislación costarricense ha desarrollado una figura jurídica especial para el caso de las asociaciones en el ámbito laboral, denominadas asociaciones solidaristas. Estas carecen de un perfil activo en la lucha por los derechos de los trabajadores, razón por la cual en los últimos años ha contado con un gran desarrollo gracias al apoyo patronal.

La libertad sindical surge con la segunda generación de derechos económicos, sociales y culturales unidos a las revoluciones socialistas. En la comunidad internacional se han visto impulsados por diversos instrumentos de protección de los derechos humanos como lo son: el pacto de derechos económicos sociales y culturales, el protocolo adicional de la convención americana de derechos humanos sobre derechos económicos sociales y culturales y convenios de OIT como el 87, 98, 141, etc. Se contempla en estos derechos la libertad sindical, la libertad de afiliarse, el derecho de huelga y el derecho de a suscribir convenios o tratados colectivos.

La no discriminación en el derecho sindical se regula por normas esporádicas.

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 208, prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros, ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

En el desarrollo de los derechos sindicales, la participación de las mujeres ha sido mínima. Los cargos de secretaría general de las confederaciones, federaciones o sindicatos, en su gran mayoría son hombres, y ellas se encuentran con grandes obstáculos en el ascenso

en la jerarquía de poder. Las conquistas y logros de estas organizaciones han respondido a los intereses masculinos y en muy pocas ocasiones incorporan la visión de género.



Esta discriminación indirecta contra las mujeres se visualiza con claridad en las convenciones o contratos colectivos suscritos por las autoridades patronales y las organizaciones sindicales. Un ejemplo de ello son las conquistas de espacios para instalaciones deportivas y uniformes para la práctica del fútbol, y la ausencia de espacios para las actividades recreativas de las mujeres.

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

c) la abolición efectiva del trabajo infantil

Los criterios generales que determinan la explotación del trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio primordial es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor crucial, porque, hasta cierta edad, recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas.

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El convenio sobre la discriminación (ocupación y empleo), número 111, de 1958, define a la discriminación: como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe una discriminación directa por razón de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre los hombres y las mujeres; por ejemplo: leyes que no permitan a las mujeres suscribir contratos. La discriminación indirecta, consiste en normas y practicas que aparentemente son neutras con relación al género, pero que de hecho conducen a situaciones desventajosas sufridas por personas de uno o de los dos sexos.

El compromiso político nacional con la lucha contra la discriminación, el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en el lugar de trabajo esta generalizado, como lo demuestra la ratificación casi universal de los dos instrumentos principales de la OIT, en este ámbito: el convenio sobre la discriminación sobre la igualdad de remuneración, y el convenio sobre la discriminación empleo y ocupación.

Pasos para combatir la discriminación:

- Promover la igualdad de genero global más integrada y mejor coordinada;
- Incorporar la no discriminación y la igualdad a la totalidad de los programas nacionales del trabajo decente de la OIT, teniendo en cuenta las necesidades especificas de los diferentes grupos;
- Promulgar mejores leyes y procurar una mejor aplicación de las mismas;
- Adoptar iniciativas no reguladoras más eficaces como las relativas a las políticas de adquisiciones, prestamos e inversiones del gobierno;
- Contribuir a la capacitación de los interlocutores sociales para convertir la igualdad en una realidad en los lugares de trabajo mediante mecanismos como los convenios colectivos y los códigos de conducta.



A.1 Prohibiciones a los empleadores en materia laboral.

1. Por razón de género:

En la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si.

Como podemos observar, el principio de igualdad plasmado en nuestra carta magna, establece que todos los seres humanos, deben ser tratados de la misma forma, en Guatemala particularmente se da el caso de que los patronos violan los derechos fundamentales de la mujer como trabajadora, por ejemplo: pagando un salario inferior al del hombre; prefiriendo contratar a un hombre que a una mujer, etc., violando así el patrono un mandato constitucional, el cual le impone no solo al patrono, sino a cualquier persona de que situaciones iguales sean tratadas normativamente igual.

Asimismo, en el cuerpo normativo antes mencionado, establece como derechos sociales mínimos, que inspiran la legislación del trabajo, en el Artículo 102, “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.¹⁷

Esto significa que cada vez que un trabajador preste sus servicios a un patrono deberá ser remunerado, quedando prohibido que solo se le pague al hombre por jornadas extraordinarias y no así a la mujer.

¹⁷ Ibíd. Pág. 36



De igual forma, la normativa últimamente mencionada, regula el principio de igualdad salarial, estableciendo en el inciso c: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.¹⁸

La norma señala una obligación al patrono que consiste en una prohibición de pagar un mayor salario al hombre que a la mujer si estos están prestando un servicio en las mismas condiciones, eficiencia y antigüedad, en el entendido que si no sedan estas circunstancias, la ley permite que se le pague más al hombre o a la mujer, sin que por ello se estén violando ningún derecho, por ejemplo: Que el hombre lleve trabajando 10 años en la empresa y la mujer dos.

En nuestro Código de Trabajo, señala los mismos principios, estableciendo: Que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por este, asimismo señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

El mismo cuerpo legal señala en el Artículo 89: en las demandas que entablen las trabajadoras relativas a discriminación por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Como nos damos cuenta, la ley parte de que si un patrono sea demandado por una mujer trabajadora, por discriminación por razón de sexo, el deberá ser quien demuestre que dicha trabajadora es poco eficiente el trabajo que realiza, esta norma trato de proteger a las mujeres trabajadoras por discriminación en razón del sexo, quedando entonces prohibido al patrono discriminar a los trabajadores en razón del sexo.

¹⁸ Ibíd. Pág. 36.



Asimismo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, señala: Que la carta de las naciones unidas, reafirma, la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, reafirmando el principio de la no discriminación y señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna y, por ende sin distinción de sexo.

Los estados partes en dicha convención manifiestan recordar, que la discriminación contra la mujer vicia los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificultando la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social y cultural de su país. Y preocupados de que las situaciones de pobreza la mujer tenga un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo.

Señalan además de estar convencidos que la participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todas las esferas es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, teniendo presente el gran aporte de la mujer, al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad y reconociendo que para lograr la plena igualdad entre hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, por lo que los Estados partes resuelven, aplicar los principios enunciados en la declaración sobre la eliminación contra la mujer, y para ello adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones suscribiendo el convenio antes mencionado.



2. Por razón de etnia

Las prohibiciones que tiene el patrono en razón de etnia, también las podemos plasmar en forma general en los preceptos constitucionales, mencionados en el anterior subtema (por razón de género), como también lo podemos plasmar en los preceptos del Código de Trabajo, asimismo en el convenio celebrado por los estados partes, el cual el Estado de Guatemala es parte, ya que prohíben al patrono, como a cualquier persona toda forma de discriminación.

En forma especifica en cuanto a la prohibición a los patronos de hacer diferencias, por razón de etnia o sea de raza, existe un instrumento jurídico internacional adoptado el 27 de junio de 1989, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su septuagésima sexta reunión, entrada en vigencia el cinco de septiembre de 1991, de conformidad con el Artículo 38, el convenio número 179, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Los estados partes en dicho convenio, recordando los términos de la declaración universal de los derechos humanos, del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, del pacto internacional de derechos civiles y políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación, además consideran que la evolución del derecho internacional desde 1957, y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores.

Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los estados en que viven y



observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los estados en que viven y que sus leyes, valores y costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión.

Además los estados partes recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, de 1957, adopta con fecha 27 de junio de 1989, como lo mencionábamos anteriormente el convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.

Dicho convenio en su parte III, sobre contratación y condiciones de empleo regula lo siguiente:

Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida de que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso;
- Remuneración igual por trabajo de igual valor;



- Asistencia médica y social, seguridad de higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- Los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gozan de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gozan de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente convenio.



3. Por razón estado civil

Siempre basando nuestra argumentación en cuanto a las prohibiciones del patrono por razón de estado civil, en nuestra carta magna, en el principio de igualdad, puesto que dicho principio prohíbe totalmente, a tratar preferentemente a unos sobre otros por cualquier motivo, en este caso por ejemplo: preferir a las mujeres solteras sobre las casadas.

Sin embargo nuestra carta magna específicamente señala como derecho social mínimo, de la legislación del trabajo, la de proteger a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios, señalando en el Artículo 102, inciso k, inmediatamente que: no debe hacerse diferencia entre solteras y casadas, en materia de trabajo.

Además nuestro Código de Trabajo, señala expresamente, en el capítulo segundo, del título cuarto como régimen especial el trabajo de mujeres y menores de edad, y en uno de sus preceptos, señala las siguientes prohibiciones:

Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por naturaleza propia del empleo, esté requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la inspección general de trabajo y la oficina nacional de la mujer.

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



Como instrumento internacional los estados contratantes, reconociendo que surgen conflictos de la ley y de la práctica en materia de nacionalidad a causa de las disposiciones sobre la pérdida y adquisición de la nacionalidad de la mujer como resultado del matrimonio, de su disolución, o del cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio.

Reconociendo que, en el Artículo 15, de la declaración universal de derechos humanos, la asamblea general de las naciones unidas proclamó que: toda persona tiene derecho a una nacionalidad y que a nadie se le privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho de cambiar de nacionalidad.

Deseosos de cooperar con las Naciones Unidas para extender el respeto y la observancia universales de los derechos humanos y de las libertades fundamentales para todos, sin distinción de sexo.

El siguiente Convenio sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, el cual regula entre otras cosas, a no discriminar a la mujer, solo por el hecho de estar casada con persona extranjera, o divorciarse y perder la nacionalidad; asimismo la convención sobre la eliminación de la todas las formas de discriminación contra la mujer, señala específicamente a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad o de matrimonio y de asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Los Estados partes tomarán medidas para: Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencias de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.



4. Por razón de clase social:

En cuanto a esta clase de prohibición de hacer diferencias por razón social, siempre nos fundamentaremos en los instrumentos jurídicos mencionados, como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como los instrumentos internacionales de protección a la mujer antes mencionados, toda vez que en cada uno de ellos, prohíbe totalmente cualquier tipo de discriminación, incluyendo por supuesto, por razón de clase social.

3.1.2 El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la Constitución de la República de Guatemala y en la legislación laboral y la Ley de Servicio Civil:

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, desarrolla el principio de igualdad en su Artículo 4, el cual establece, en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades..., esta cláusula reconoce la igualdad humana como principio fundamental, debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho.

Nuestro Código de Trabajo, establece en el Artículo 89, segundo párrafo, lo siguiente: a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.



En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor. Esto esta fundamentado en el derecho de igualdad, ya que este principio trata de que se les reconozcan los mismos derechos a los trabajadores y a las trabajadoras, ya sea por razón de género, de sexo, de raza, religión, etc.

La ley del Servicio Civil contempla el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, al estipular en su Artículo dos, lo siguiente: El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal. Ya que establece que son principios fundamentales de la Ley del Servicio Civil Lo siguiente:

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a meritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional del Servicio Civil.

Analizando estos preceptos de la anterior ley nos damos cuenta de que la Ley del Servicio Civil, estimula la contratación respetando el principio de igualdad, al estipular que todas las personas sin distinción alguna pueden optar a un cargo público y enfatiza de forma clara

de que no debe hacerse ninguna distinción por razón de sexo, respetando de esta manera los tratados internacionales en que el Estado de Guatemala forma parte.



3.1.3 Mecanismos y órganos de control de la normativa

El derecho laboral, es una rama del derecho público a través de la cual se estudian el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan: las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos y crea las instituciones para resolver sus conflictos.

Así el derecho laboral, crea dos clases de instituciones para controlar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores:

Instituciones como órganos, por ejemplo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los Tribunales de Trabajo y Previsión social, etc.

Instituciones como procedimientos para hacer valer dichos derechos, por ejemplo: el procedimiento administrativo ante la inspección general de trabajo, el juicio ordinario, entre otros.

En el primer caso encontramos como órgano administrativo de control tenemos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley orgánica de este último y sus reglamentos.



Dicho órgano administrativo tiene tres dependencias principales: La dirección general de trabajo; la inspección general de trabajo y la comisión nacional del trabajo.

La dirección general de trabajo se encarga del registro los actos relacionados con el trabajo, como por ejemplo: registrar un contrato laboral, una obligación sindical, etc. Asimismo es el encargado de promover las normas laborales para que tanto trabajadores como patronos, conozcan sus derechos y obligaciones, a través de la impresión de libros, folletos, panfletos, boletines, etc. Dichas funciones se encuentran contenidas en el Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

En cuanto a la comisión nacional del salario, se encarga de asesorar a las comisiones paritarias y al Ministerio de Trabajo en la política general del salario, dichas funciones se encuentran contenidas en el reglamento de funcionamiento de la comisión nacional del salario mínimo y de las demás comisiones paritarias.

Otra de las dependencias es la inspección general de trabajo, el cual se encarga, de velar por que 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.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobado por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.



En los asuntos en que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de 300 quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323, con respecto de que (las partes pueden comparecer y gestionar mediante un mandatario judicial), rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Otra de las funciones principales de dicha dependencia, tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que se le hagan, las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores sobre la forma en que debe ser aplicada, las dependencias legales de su competencia.

Asimismo la inspección general de trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger a la maternidad de las trabajadoras, salvo en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta, obligada a promover o realizar la



substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.2 Eliminación de la discriminación de la mujer en el sector laboral

Las definiciones de discriminación hechas por diversos instrumentos internacionales, hacen referencia a una exclusión a causa de una distinción irrelevante, arbitraria, injusta y sin razón que se realiza en perjuicio de una persona o grupo de personas.

En su artículo uno, la CEDAW, ratificada por todos los estados centroamericanos, considera para sus efectos: “la discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

Este concepto se amplía en el artículo cuatro, de la CEDAW, el cual establece: La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considera discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

El Artículo 11 de la CEDAW, que reafirma el principio de no discriminación en la esfera laboral, es reforzado y complementado por los Artículos 1 y 5 del Convenio 111 de la OIT,

sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el cual fue ratificado por todos los Estados Centroamericanos.



Este aporte del Derecho Internacional de los Derechos humanos al Derecho laboral tiene los siguientes efectos:

1. Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación. Esta jerarquización clasifica el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un derecho fundamental de obligatoriedad erga omnes.
2. Permite limitar la libertad empresarial y de contratación, al relacionarlo con las características propias del derecho laboral que tutela la paz social entre empleadores y empleados. (Los ordenamientos jurídicos italiano y norteamericano han realizado un desarrollo normativo abundante a los mencionados límites).

Los códigos de trabajo centroamericanos regulan a su vez el derecho a la no discriminación en la esfera laboral. Por ejemplo en el Artículo 30 del Código de Trabajo de El Salvador, se prohíbe establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia, nacionalidad u origen social.

Al reconceptualizarse el derecho a la no discriminación, se aportan elementos fundamentales en el ámbito laboral.

Se distingue entre la discriminación directa o por trato diferencial, y la indirecta o por resultado. Esta última amplía el concepto de no-discriminación al identificar acciones discriminantes que pasaban inadvertidas.



Se establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad real o igualdad de oportunidades. De este modo, se estima que todos/as somos igualmente diferentes en contextos determinados o concretos en la búsqueda de equidad, y se combate la universalidad androcéntrica patriarcal del derecho laboral.

3.3. Convenios ratificados por Guatemala que protegen a la mujer

En Guatemala en particular, y en el mundo entero en general, la mujer constituye la población especialmente vulnerable a las violaciones a los derechos fundamentales de la persona humana. Por esa razón, organizaciones nacionales e internacionales han impulsado la creación de los instrumentos de protección dirigidos a la mujer, cuyos principios y contenidos gradualmente se van aceptando en todas las naciones.

Tanto más importante resulta esta normativa en una nación como la nuestra, en la que la particular vulnerabilidad de la mujer indígena, por su condición de mujer y por su pertenencia a la población Maya, sufre una doble discriminación.

Los instrumentos aquí recopilados, enriquecen los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando afirma, la igualdad de las personas en dignidad y derechos, responsabilidades y oportunidades. Incluye el último avance en la materia la cual es la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- b) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.
- c) Convención sobre los derechos políticos de la mujer.
- d) Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada.



- e) Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.
- f) Protocolo para instruir una comisión de conciliación y buenos oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.
- g) Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios.
- h) Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- i) Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.
- j) Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- k) Convenio 103 relativo a la protección de la maternidad.
- l) Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- m) Convenio 118, sobre la igualdad de trato (seguridad social).
- n) Decreto 1794, se declara día de la madre el 10 de mayo de cada año.
- o) Decreto 10-96, se declara semana de la mujer, la segunda semana de marzo de cada año.
- p) Compromisos específicos y derechos de las mujeres en los acuerdos de paz.

3.3.1. La creciente presencia de las mujeres en el mundo del trabajo nuevos desafíos para las organizaciones sindicales

La libertad de asociación y el derecho a organizarse son principios fundamentales que se refieren a derechos libremente ejercidos por los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de apoyar y defender sus intereses.



Tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de crear organizaciones de su propia elección y sumarse a ellas. Tales organizaciones deben de tener el derecho de:

- Redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos;
- Elegir con total libertad a sus representantes;
- Organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas;
- No ser disueltas ni suspendidas por la autoridad administrativa;
- Constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas.

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En particular, deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en actividades sindicales.

Las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores deben gozar de protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras dirigidas a intentar promover su dominio, financiación o control. Deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

A lo largo de los años muchos sindicatos han contribuido decisivamente a apoyar y defender los derechos de las trabajadoras. Para promover la igualdad con respecto al genero es fundamental que los sindicatos organicen activamente a las trabajadoras y defiendan de manera adecuada a sus intereses a través de la negociación colectiva.



3.32. Negociación colectiva y equidad de género

En la mayoría de los países, la negociación colectiva constituye un medio clave para negociar términos y condiciones de empleo, y por lo mismo puede ser un medio importante para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

Mientras que los convenios colectivos están dirigidos a representar las necesidades y los intereses de todos los trabajadores, a menudo se pasan por alto temas de particular interés o que atañen a la mujer, considerándolos marginales. Es necesario, por lo tanto, que en la negociación colectiva se consideren específicamente las cuestiones de género, en particular la desigualdad de la remuneración y de acceso a la mujer a la promoción y a la formación profesional. No solo se trata de que en la negociación colectiva se responda a las cuestiones de género, sino de que los capítulos tradicionalmente negociados se replanteen desde una perspectiva de género.

Algunas cuestiones pueden concernir más a las mujeres en virtud de su función reproductora, por el papel que se les ha asignado con respecto con el cuidado de la familia y del hogar o por pasadas discriminaciones sufridas. Pero, a la vez, estas cuestiones no están limitadas a las mujeres. También los hombres necesitan ciertos tipos de protección con respecto a sus funciones reproductoras. Y también hacen falta medidas que brinden tanto a los hombres y a las mujeres la oportunidad de compartir más responsabilidades familiares, como por ejemplo: el permiso parental, horarios flexibles de trabajo y mayor acceso al trabajo a tiempo parcial.

Las razones por las que las cuestiones de género no se abordan suficientemente en la negociación colectiva es que las mujeres están insuficientemente representadas en las estructuras decisorias de los sindicatos y en los equipos negociadores. Entre las circunstancias determinantes de este hecho pueden citarse la doble carga que soportan



las mujeres, que no les deja suficiente tiempo para participar en los asuntos sindicales; su falta de confianza, seguridad y formación; o el hecho de que la organización sindical esté dominada por hombres y sea insensible a sus necesidades. Es preciso reforzar la representación de las trabajadoras en las estructuras de negociación.

3.3.3. Desafíos a futuro

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores o de patronos, creadas para proteger y/o mejorar, por medio de la negociación colectiva, la situación social y económica de los trabajadores de uno y otro sexo.

Los sindicatos, sus representantes y sus afiliados deben asegurar el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, mediante sus relaciones con la dirección, a este respecto deben comprometerse en las siguientes políticas de igualdad, de oportunidades y trato:

- a) Instar a la dirección a establecer medidas adecuadas allí donde no existan, y negociar la ampliación de las normas existentes;
- b) Negociar la inclusión, en los convenios colectivos, de cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades, de cláusulas de protección ante la discriminación, acción afirmativa y acuerdos que favorezcan a las familias;
- c) Cooperar con la dirección y prestar asistencia en la formulación, puesta en práctica y monitoreo en el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades y trato.

En el seno de las propias organizaciones sindicales, sus representantes y afiliados deben garantizar la igualdad de oportunidades y de trato. Concretamente deben:



- a) Promover la afiliación de trabajadores de ambos sexos y de todas las categorías en el lugar de trabajo, esto puede incluir medidas de acción afirmativa para promover la afiliación de las mujeres;
- b) Fomentar la elección de representantes de los grupos y sexos insuficientemente representados, se deben tomar medidas especiales para garantizar que las mujeres tengan una participación equitativa en la toma de decisiones;
- c) Incitar a todos los trabajadores a participar en las actividades sindicales, particularmente en las destinadas a inculcar y respaldar la igualdad de oportunidades de empleos y de trato;
- d) Proporcionar información a todos sus afiliados sobre la igualdad de sus funciones en el sindicato, la estructura y los procedimientos sindicales, sus derechos y deberes en virtud de los convenios negociados colectivos, la legislación pertinente y otras disposiciones legales y reglamentos del trabajo;
- e) Prestar apoyo a los afiliados que formulen quejas de discriminación en el empleo, ofreciéndoles orientación, actividades educativas, información y, cuando sea apropiado, representándolos.

Los trabajadores deben gozar de una la protección adecuada contra los actos de discriminación derivados de su afiliación al sindicato o de sus actividades en él.

Todas las condiciones y prestaciones del empleo, incluida la remuneración, deben facilitarse por igual a todos los trabajadores, sin distinción por razón de género, concretamente los términos, condiciones y prestaciones de empleo concedidas a algunos trabajadores en una categoría determinada, deben de ser otorgados a todos los trabajadores en la misma categoría, o en una categoría similar, se debe otorgar la posibilidad de participar en los regímenes de jubilación y pensiones en igualdad de condiciones para todos los trabajadores las condiciones y lugares de trabajo deben ser los mismos para todos.

Se debe dar a conocer a todos los trabajadores por igual la existencia de prestaciones y planes para el personal, mediante avisos para el personal, boletines o anuncios.







CAPÍTULO IV

4. La promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo y el aporte de la OIT: estrategias, políticas y programas recientes

4.1 La equidad de género y los mandatos centrales de la OIT

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Así se declara en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 1919. Ya que en aquel entonces, inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial, la protección de las mujeres y el principio de salario igual por un trabajo de igual valor se resaltaban como campos que requerían una acción inmediata. En Filadelfia, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una declaración, incluida hoy como un anexo de la constitución, en la que se proclama que: todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. En esta misma declaración se afirma que la pobreza, en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones tienen un importante papel en la promoción de la igualdad, porque representan un consenso internacional y tripartito sobre normas mínimas. Estas normas se aplican tanto a los hombres como a las mujeres, un número de ellas tratan específicamente sobre las trabajadoras y los derechos relativos a la igualdad de género, y deben ser respetados y promovidos en todos los programas de la OIT.



El establecimiento de normas y la cooperación técnica son dos medios importantes con los que la OIT, contribuye a que se alcance la justicia social. Las normas internacionales de trabajo definen objetivos específicos, además de medios y enfoques en la política social, mientras que, por su parte, la cooperación técnica que se presta a petición de los estados miembros de la OIT, esta ligada a la promoción de las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos, con un enfoque integrador y complementario.

4.2 Temas y áreas prioritarias de trabajo en América latina

Promover los derechos y los principios fundamentales en el trabajo, los principios fundamentales en el mundo del trabajo y los derechos básicos de los trabajadores derivan de los principios y derechos proclamados en la constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y se han vertido en una serie de convenios internacionales de trabajo. Estos principios y derechos conciernen a:

- La libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; y,
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

La abolición del trabajo infantil, los criterios generales que determinan la explotación del trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio primordial es el que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor crucial, porque, hasta cierta edad, recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego, debe ser la ocupación primaria de los niños. Además, los niños resultan perjudicados por el trabajo en una forma diferente y más intensa que los adultos, y cuanto más jóvenes, mayor es su vulnerabilidad. La naturaleza peligrosa de los trabajos y las condiciones en que se realizan son también criterios importantes.



El trabajo infantil es un problema que afecta directamente a los derechos de las mujeres, quienes como madres y responsables del cuidado de la familia, tienen que enfrentarse a las consecuencias de semejante abuso y ver de compensarlas. Es un problema de desarrollo de recursos humanos, que priva a las mujeres y a los hombres de trabajos que podrían realizar de forma mucho más satisfactoria que los niños y que impide a los futuros adultos, hombres y mujeres, adquirir destrezas y ejercitar sus derechos en el trabajo. De esta manera constituye también un impedimento para el desarrollo de políticas y programas de empleos equitativos.

Desde su fundación en 1519, la OIT ha trabajado para conseguir la abolición del trabajo infantil. Con este fin ha adoptado diversos convenios y recomendaciones.

Las acciones nacionales contra el trabajo infantil deben estar dirigidas a prevenir el problema, así como a rescatar a los niños de los trabajos peligrosos y a procurarles alternativas. Para ello puede aplicarse una estrategia escalonada en fases y multisectorial, que incluya los siguientes pasos:

- Auspiciar una amplia alianza de colaboraciones para que se reconozca el problema del trabajo infantil y se actúe contra él;
- Llevar adelante un análisis de situación para determinar los problemas del trabajo infantil en el país;
- Desarrollar y poner en práctica políticas nacionales sobre la prevención del trabajo infantil;
- Reforzar las organizaciones ya existentes y establecer los mecanismos institucionales necesarios;
- Crear conciencia sobre el problema a escala nacional, en las comunidades y en los lugares de trabajo;
- Promover el desarrollo y la aplicación de una legislación protectora;
- Apoyar las acciones directas con potenciales niños trabajadores;



- Reproducir y extender los proyectos que hayan resultado eficaces;
- Integrar las cuestiones del trabajo infantil en las políticas socioeconómicas, programas y los presupuestos.

1. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En 1998, la Conferencia Internacional de Trabajo adoptó la declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. La declaración está destinada a reafirmar el compromiso de todos los estados miembros de la OIT a los principios y derechos fundamentales a los que deben adherirse todos los países por el mismo hecho de pertenecer a la organización, aún cuando todavía no hayan podido ratificar los correspondientes convenios. Así, el principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, que abarca la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, y la igualdad de oportunidades y de trato, debe ser respetado, puesto en práctica y promovido en todos y cada uno de los 174 estados miembros de la OIT.

El seguimiento de la Declaración consta de tres partes: los estados miembros que no han ratificado los convenios relevantes deberán presentar informes anuales; la OIT elaborará cada año informes globales sobre cada una de las cuatro categorías mencionadas antes; y sobre la base de la discusión de estos informes globales en la Conferencia Internacional de Trabajo, el consejo de administración de la OIT identificará las prioridades de cooperación técnica para asistir a los estados miembros a poner en práctica los principios y derechos contenidos en la declaración.

El Orden de estos informes globales se determinó también en su momento. En el año 2000, se examinó la libertad de asociación y la negociación colectiva; en el 2001, el trabajo forzoso; el trabajo infantil se examinará en el 2002, y la discriminación en el empleo en el año 2003, antes de comenzar nuevamente el ciclo. La asistencia técnica, con

un fuerte componente de cuestiones de género y desarrollo, será prestada por la OIT y otras organizaciones colaboradoras.



2. Combate a la pobreza y promoción del empleo de calidad para las mujeres

La igualdad de oportunidades para el acceso al empleo tiene que estar garantizada para los trabajadores de ambos sexos, antes y durante el proceso de contratación. Las agencias de empleo deben promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo.

Fomentando la presentación de solicitudes de empleo por parte de todos los trabajadores, hombres y mujeres, que reúnan las debidas condiciones y examinando los registros de contratación correspondiente a ambos sexos.

Rechazando que los posibles empleadores hagan ofertas de empleo discriminatorias, e informándolos de la legislación y las políticas nacionales sobre igualdad de oportunidades.

Informando a los solicitantes acerca de su derecho a la igualdad de oportunidades de empleo.

3. Fortalecimiento del diálogo social, negociación colectiva y sindicalización

El ejercicio del derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva aún es muy limitado porque se lo reprime. El Estado no cumple con su obligación de garantizar el ejercicio de este derecho y llevar a la práctica una política de defensa y desarrollo del

sindicalismo. Además, el propio movimiento sindical está desprestigiado por diversas razones.



Se verifican algunos avances en presentar la información desagregada por género, pero las instituciones encargadas de registrar las cifras nacionales, aunque se recoja la información desagregada, no la clasifican de la misma forma, por falta de voluntad política, ausencia de coordinación institucional y carencia de recursos.

Las instituciones de gobierno encargadas de la vigilancia y control del cumplimiento de las leyes laborales necesitan ser fortalecidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO V



5. El examen de embarazo una práctica que constituye una violación al derecho de toda mujer y que limita su acceso al trabajo

5.1 Principios del derecho del trabajo

Los principios son lineamientos o líneas directrices a través de los cuales se crean, interpretan y aplican las normas jurídicas. Por lo que los principios desarrollan tres funciones: informativa, interpretativa y normativa.

Nuestro Código de trabajo, contiene los siguientes principios también llamados características ideológicas:

a. El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores; este principio significa que el derecho de trabajo, trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, por ejemplo en el Código de trabajo, en el Artículo 28, establece: el contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo, más cercana, dentro de los 15, días posteriores a su celebración, modificación o novación.

b. Constituye un mínimo de garantías sociales; Ya que se debe de considerar al derecho de trabajo, como un conjunto de garantías mínimas que protegen a los



trabajadores, ejemplo: en el Código de trabajo en el Artículo 22, se establece: en todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el presente código sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social.

c. Es irrenunciable; de este principio inferimos que el derecho de trabajo además de ser un mínimo de garantías para proteger a los trabajadores también son irrenunciables ya que la ley prohíbe específicamente de que no pueden renunciar a sus derechos, ejemplo: como se establece en el Código de Trabajo, en el Artículo 12, al enunciar que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social, otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

d. Superación de los Derechos mínimos: este principio establece que si bien es cierto que el derecho de trabajo señala las garantías mínimas que se debe de observar en la relación laboral, estos son susceptibles de ser superados, o sea se permite que negocien patronos y trabajadores a partir del mínimo que señala la ley, y la forma en que pueden ser superados puede ser a través del contrato individual del trabajo, a través de un contrato colectivo de trabajo y especialmente en la actualidad la mejor forma de superar los derechos sociales mínimos es a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que la ley le da el carácter de ley profesional.

e. El derecho de trabajo es necesario e imperativo; el derecho de trabajo es necesario ya que se deduce que en esta rama del derecho se limita el principio de la autonomía de la voluntad, ya que el trabajador, se ve obligado a aceptar el trabajo en las condiciones en que se le establezcan por parte del patrono, por la



misma necesidad que tiene de trabajar. Por otra parte es imperativo, ya que establece un conjunto de normas y que son de aplicación forzosa, para todos los habitantes de la república.

f. Es realista y objetivo; Podemos referirnos a que el derecho de trabajo es realista, porque estudia a los individuos en la realidad social y considera que es necesario enfocar los problemas ante todo por la posición económica de las partes; Y de igual modo el derecho de trabajo es objetivo, ya que pretende resolver los problemas que en derecho laboral surjan de manera objetiva, es decir sin favorecer a nadie.

g. Es de naturaleza pública; porque persigue intereses generales, ya que al aplicar el derecho de trabajo se debe tomar en cuenta de que el interés privado debe ceder ante el interés social, por lo que hay una parte de la doctrina que establece que es del derecho social.

h. Es un derecho hondamente democrático; ya que el derecho de trabajo persigue la dignificación de los trabajadores, que representan la mayoría de la población.

i. Es un derecho de armonía social; ya que las normas que se establecen en el derecho de trabajo, no persiguen como fin perjudicar al patrono, sino que favorece los intereses justos tanto de patronos como de trabajadores.

j. El indubio pro operario; este principio del derecho de trabajo nos establece, que en caso de duda sobre la interpretación o aplicación de las normas del derecho de trabajo se debe resolver por la que más favorezca al trabajador.



5.2 Definición de principio de estabilidad

Modernamente, a partir de la segunda guerra mundial, se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se están asegurando para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, llegado el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

El principio de estabilidad laboral también se le conoce como principio de continuidad. La estabilidad laboral es un derecho regulado en las constituciones políticas, de la región. En ella destacan tres elementos:

1. La excepcionalidad del contrato a tiempo definido: en caso de duda se clasifica como contrato a tiempo indefinido;
2. El despido por causas justificadas que se establecen en forma taxativa en los Códigos de Trabajo de la región; y
3. El pago de indemnización en caso de despido con responsabilidad patronal. Al patrono se le otorga la posibilidad de romper el contrato siempre y cuando cancele las prestaciones laborales establecidas por ley.

5.3 Definición de principio igualdad

Este principio como se ha mencionado en algunas oportunidades en el presente trabajo, tiene rango constitucional en virtud de que se encuentra plasmado en nuestra Constitución, el cual establece: en Guatemala todos los seres humanos son libres e



iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Este principio nos indica, que a todas las personas sin distinción alguna como raza, credo, religión, posición económica, etc., deben ser tratados de la misma manera.

Dicho principio se debe de entender en cualquier actividad del ser humano, por ejemplo en un procedimiento administrativo, ante un órgano administrativo deben tener las mismas oportunidades, así como también en cualquier rama del derecho, ya sea penal, civil, administrativo, etc., en el proceso correspondiente deben de tener las mismas garantías, no importando de que persona se trate.

Sin embargo el principio de igualdad debe de entenderse, que en situaciones iguales deben ser tratadas de igual manera, esto significa que situaciones distintas sean tratadas desigualmente conforme a sus diferencias, no implicando por ello violación al principio de igualdad, y si implicaría violación, que situaciones distintas sean tratadas de la misma manera.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad, declaro, la cláusula precipitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del trabajo. Frecuentemente ha expresado esta corte que: “el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones

también diferentes no pueden implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad”.¹⁹



En conclusión el principio de igualdad, establece que todas las personas frente a la ley deben ser tratadas de la misma manera, sin embargo si se encuentran en situaciones distintas deben ser tratados desigualmente tratando de compensar, la posición jurídica en que se encuentran, por ejemplo: aquella persona que gana más debe pagar más impuestos y el que gana menos debe pagar menos impuestos, sin que por ello debe ser tratado mejor al que pague más, de ser así se estaría violando el principio de igualdad.

5.4 Vulneración del principio de igualdad y libertad laboral

Las mujeres y los hombres tienen roles diferentes en la sociedad, acceden en forma desigual a los recursos y son afectados de modo distinto por políticas y medidas, cuando estas no están diseñadas adecuadamente, en función de las diferencias de género existentes, tienden a perpetuar y a exacerbar las desigualdades.

En el ámbito de la economía y las oportunidades de empleo, la política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas, a través del eje equitativo de la actividad económica, se establece en el marco general de política, de esta forma poder garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales; fortalecer y desarrollar la capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales de Guatemala, a fin de elevar su nivel de productividad e ingresos; como parte de su política también garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales de Guatemala, al crédito y financiamiento para producción,

¹⁹ Gaceta No.59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98, Corte de Constitucionalidad, Pág. No. 698

comercialización y asesoría técnica, comercial, y asesoría técnica, comercial, administrativa y financiera.



Lo anterior tiene relación con lo establecido en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), a través de la cual los estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida económica, social y a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en prestaciones familiares, obtener prestamos, hipotecas, prendas, etc.

De igual manera se establece en la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados partes toman en consideración que la participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Pocos son los ámbitos sociales en que resulte más evidente la importancia el enfoque de género que en el ámbito laboral. Quizá por su carácter estratégico con respecto al acceso de otros recursos sociales, el trabajo ha sido uno de los aspectos que más atención ha recibido en el esfuerzo de colectivo de erradicar la igualdad de género. Muy tempranamente, desde la primera generación de estudios sobre la mujer, el trabajo cobro más importancia por ser una actividad central para la comprensión de la situación de subordinación social en que se encontraban las mujeres. Además de constituir en sí mismo un lugar de inserción, de ubicación en la estructura social, el trabajo proporciona simultáneamente un estatus y una identidad social, y encierra un efecto multiplicador sobre otras oportunidades sociales.



Es por todos estos aspectos que se le atribuye al trabajo un lugar privilegiado en las posibilidades de empoderamiento de la mujer, aunque este último éste mediado por otros muchos factores, entre los que cobra mayor relevancia el control efectivo que la mujer llegue a tener sobre los recursos que el trabajo le proporciona. Se entiende entonces el por qué la lucha por el control de estos recursos constituye con frecuencia un punto recurrente de conflicto en la dinámica interna de las relaciones familiares.

Se explica de esta manera el por qué, el ámbito de trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor antigüedad en la temática del género. Uno de los primeros frutos de esta perspectiva de análisis fue poner de relieve el carácter dual del trabajo, su doble faceta doméstica y extra doméstica, otorgando visibilidad a la mayoría del trabajo que desempeñaban entonces las mujeres, el trabajo domestico al cual se le consideraba como un no trabajo. Fue entonces la crítica al concepto del trabajo, el primer gran logro del enfoque de género en el análisis de la situación de subordinación de las mujeres. Otro aspecto de esta crítica ha sido el esfuerzo sistemático e incansable por lograr un modo de contabilización del trabajo doméstico que permita mesurar su real contribución a la producción nacional.

La fuerza del enfoque de género en el estudio del trabajo queda también en evidencia en la constatación del impacto diverso que la actividad laboral puede tener sobre la situación de la mujer según las condiciones en que se realice. Así, se trate de trabajo asalariado o por cuenta propia, si se lleva a cabo en jornadas de tiempo parcial o completo, o si se realiza en la casa o fuera de ella, son muy diversas sus implicaciones para las posibilidades del empoderamiento de la mujer. Como lo han constatado diversos estudios, en la medida en que el trabajo se hace que al ámbito doméstico y reduzca los espacios de interacción de las mujeres, menores son sus posibilidades de estimular una mejoría sustancial en sus condiciones de autonomía. El trabajo a domicilio, por ejemplo, es uno de los que más limitaciones imponen al crecimiento de la autonomía femenina.



El trabajo por cuenta propia, al tiempo que le permite compatibilizar sus obligaciones domésticas y extra domésticas, en pocas ocasiones ofrece la oportunidad de una carrera laboral como tal. Frecuentemente ubicado en el sector informal, este tipo de trabajo suele caracterizar al trabajo femenino, y la persistencia con que las mujeres figuran en los nichos menos ventajosos del mercado laboral. Ha sido preocupación central de este análisis desarrollar los instrumentos técnicos y metodológicos necesarios para llegar a medir con objetividad cuál es el grado de inequidad que prevalece entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, a la vez que reflexionar sobre el entramado de relaciones y procesos sociales que lo hacen posible.

El modo en el que se define y se mide el trabajo de las mujeres y los hombres, es definitivo para evidenciar la contribución que unas y otros hacen al desarrollo de la sociedad.

Los hombres generalmente trabajan en empleos remunerados fuera del hogar. Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo no remunerado, lo que incide que se tienda a ignorar o a reducir el valor del aporte femenino. Por esa razón la visibilización, cuantificación y valorización del trabajo femenino son objetivos de los indicadores de género.

5.5 Necesidad de crear una normativa que prohíba la practica del examen de embarazo previo a la contratación

El Congreso de la República de Guatemala, como el organismo encargado de crear, reformar y derogar leyes, por lo que para evitar que se continúe abusando los derechos de las mujeres en la contratación y que como nos pudimos dar cuenta, están protegidos por normas internacionales y sin embargo se continua practicando, por lo que es necesario que el Congreso de la República, reforme el Código de Trabajo, plasmando una

norma prohibitiva y estableciendo como una prohibición al patrono el de solicitar a las mujeres la práctica del examen de embarazo previo a la contratación.



La ponente sugiere que la reforma, sea al código de trabajo, específicamente en el Artículo 62, en la que se encuentra contenido las prohibiciones de los patronos, agregándole el inciso “i”, quedando de la siguiente manera: i) Requerir o solicitar a las trabajadoras previo a la contratación, un examen médico para determinar si o no se encuentran embarazadas.

Si bien es cierto que en todas la legislación establece prohibiciones a los patronos relacionados a la discriminación, sin embargo en nuestra legislación interna no esta regulado expresamente, sirviendo de argumento a los patronos, hacer caso omiso a cuanta legislación que protejan estos derechos, sin embargo si en el Código de Trabajo lo regulara expresamente, los patronos ya no tendrían excusas como para no cumplir dicha situación, y de no hacerlo serían sancionados conforme a lo que establece el Código de Trabajo en cuanto a la infracción a la prohibiciones a los patronos.

Para ello el organismo legislativo a través del procedimiento legislativo le daría vida a esta nueva normativa, y así evitar que se continúen estos abusos y de darse, que se castiguen a los infractores.

El Ministerio de Trabajo como órgano encargado de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados a trabajo y previsión social y de vigilar por el desarrollo, al mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a materia como mencionábamos, laboral.

El Ministerio de Trabajo deberá hacer cumplir la nueva normativa a través de dos de sus dependencias principales: la Dirección General de Trabajo, para que se encargue de promover la nueva norma y que las personas conozcan de este derecho plasmado en el



Código de Trabajo relacionado a la contratación; y la Inspección General de Trabajo, el cual deberá de velar por el cumplimiento de la nueva normativa, para que sea respetada por los patronos especialmente; y asesorar a los trabajadores de cómo actuar frente a tal situación.

5.6 Derecho comparado

En la Constitución de España, en el Artículo 14, señala: los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; así mismo “su máximo Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la discriminación por razón del sexo, y en particular, acerca de la discriminación cuando tiene su origen en el embarazo de la mujer o en la maternidad. Así “en la Sentencia 175/2005, de 4 de julio, declara que la exclusión de la discriminación por razón del sexo tiene razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 166/1988, de 26 de septiembre)”.²⁰

“La prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando, por lo que aquí interesa, un principio también vigente en materia de empleo²¹”, (por todas, SSTC 229/1992, de 14 de diciembre; y 17/2003, de 30 de enero). Igualmente, se ha de tener presente que la conducta discriminatoria se cualifica en este caso por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en ella de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano.

²⁰ Noticias jurídicas. com, <http://noticias.juridicas.com/>, consultada el 2 de abril de 2008.

²¹ Noticias jurídicas, <http://sentencias.juridicas.com/> Consultada el 04/04/08



“Tal clase de discriminación comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres”²² (STC 173/1994, de 7 de junio; 136/1996, de 23 de julio; 20/2001, de 29 de enero; 41/2002, de 25 de febrero; y 17/2003, de 30 de enero).

Partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el Artículo 14, Constitución Española, el Tribunal Constitucional ha estimado diversos recursos de amparo relativos a la materia, no sólo con relación a decisiones causales como el despido, sino también respecto de decisiones empresariales ad nutum, como “la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994, de 7 de junio)”.²³

En México las compañías extranjeras que han establecido maquiladoras continuamente niegan trabajo a mujeres que se encuentran embarazadas o que pudieran quedar embarazadas. Lo anterior fue manifestado por observadores internacionales que han realizado repetidas investigaciones al respecto.

En reiteradas ocasiones han sido denunciados tales actos ilegales, así un reporte de 79 paginas en diciembre de 1998, elaborado por la organización Internacional señalaba: Para éstas maquiladoras el contratar a mujeres embarazadas tiene un costo muy alto y repercute negativamente en la producción, más adelante indicaba: "Por lo tanto, éstas compañías evitan contratar a trabajadoras que ellos perciben como empleadas

²² Ibíd. Consultado el 04/04/08.

²³ Ibíd. Consultado el 04/04/08.

improductivas y también evitan cualquier pago adicional debido al embarazo. Una de las condiciones para otorgarles empleo es que no se encuentren embarazadas".²⁴



El departamento de estado norteamericano, reconoció el problema en Enero de 1998 cuando una investigación sobre los derechos humanos realizado en México indicó que: "La ley federal de trabajo en México otorga una amplia protección maternal que incluye seis semanas antes y después de la fecha indicada del posible alumbramiento. También establece que se debe otorgar tiempo para amamantar al infante en instalaciones adecuadas e higiénicas y que dichas instalaciones las debe proporcionar el empleador. Durante el embarazo también la compañía debe remunerar el sueldo completo y la empleada no puede ser despedida, asignárseles trabajos pesados o exponerla a sustancias tóxicas. Algunos reportes indican que las compañías exigen una prueba de embarazo antes de la contratación de las mujeres, violando de ésta manera la ley mexicana. Y en algunos casos las mujeres embarazadas les son asignadas labores pesadas e incluso expuestas a condiciones peligrosas para forzar su renuncia. Los mismos reportes indican que esto ocurre en empleos con bajo sueldo y mínimo de habilidades, donde la rotación de empleados es alta. Esto se da principalmente en la industria maquiladora".²⁵

Esto es una evidente discriminación sexual, donde dichas corporaciones nunca harían lo mismo en sus países de origen, indicó la organización internacional, Human Rights Watch. A las mujeres se les exige que remitan una muestra urinaria para prueba de embarazo y se les hacen preguntas indiscretas e íntimas acerca de sus prácticas sexuales. Los investigadores también indicaron que se les cuestiona sobre el control natal que utilizan y la regularidad de su ciclo menstrual. En el caso de que a una mujer se le compruebe que se encuentra embarazada, no se le otorga el empleo. En algunas compañías, ésta humillante investigación se realiza incluso a mujeres que ya se encuentran trabajando. "En

²⁴ La Cruz de California, <http://www.lacruzdecal.com/ed/articles/1999/0799bm.htm>, consultada el 2 de abril de 2008.

²⁵ *Ibíd.* Consultada el 06/04/08.



tres compañías, una de ellas en Tijuana, las muchachas fueron obligadas a mostrar sus toallas femeninas al equipo médico de las maquiladoras para comprobar que no estaban embarazadas”.²⁶

El reporte más reciente de Human Rights Watch, fue la continuación de uno anterior, llevado a cabo en Agosto de 1996, donde se documentó lo que investigadores llamaron, una extendida discriminación en base a las exámenes de embarazo. Dicho reporte dio como resultado que el Secretario de Trabajo de Estados Unidos, Alexis Herman, escribiera una carta a su contraparte mexicana después de que la oficina que hace cumplir las leyes establecidas en el Tratado del Libre Comercio, verificó los resultados de Human Rights Watch. Entre mayo y noviembre de 1997, Human Rights Watch condujo otra investigación posterior a la de diciembre de 1996. Dicha investigación arrojó información donde afirma que “en Tijuana, Reynosa y Río Bravo existe una desenfrenada, vasta y abierta discriminación basada en pruebas de embarazo. Aún más, en Ciudad Juárez, una ciudad que no estaba incluida en el reporte anterior, se encontró que la discriminación es abundante. En las cuatro ciudades, mujeres aspirantes a un trabajo son expuestas a exámenes de embarazo como un requisito para conseguir el empleo, y una vez contratadas, aquellas mujeres que se embarazan corren el riesgo de ser despedidas debido a su embarazo”.²⁷

El reporte se basó en 53 casos de mujeres que buscaban empleo o mujeres que laboraban en 50 maquiladoras distintas. Los exámenes de embarazo son llevados a cabo de diversas maneras, en la mayoría de los casos con muestras de orina frecuentemente obtenido como un requisito médico legal para las aspirantes a un empleo, afirmaron los investigadores. El personal de las maquiladoras también solicita información sobre el ciclo menstrual de las muchachas, su actividad sexual y el uso de anticonceptivos. “Mujeres embarazadas no son contratadas. En algunos casos, mujeres que fueron recientemente contratadas, nuevamente les exigen que comprueben que no están embarazadas

²⁶ *Ibíd.* Consultada el 06/04/08.

²⁷ La Cruz de California, <http://www.lacruzdecal.com/ed/articles/1999/0799bm.htm>, consultada el 10/04/08.



proporcionando nuevas pruebas de embarazo, frecuentemente con muestras de orina o exámenes médicos. Aquellas que se les comprueba que están embarazadas se les obliga a renunciar." ²⁸

Otro dato relevante es el que se basó en una investigación realizada a 19 maquiladoras localizadas en la ciudad de Tijuana. De las 19 empresas, 15 no cooperaron con Human Rights Watch. Tres de ellas afirmaron no hacer nada ilegal, y una de ellas prometió cambios en sus políticas de contratación. El reporte de Human Rights Watch arrojó los siguientes resultados.

“En marzo de 1995, el Proyecto de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch realizó en México una misión de investigación de tres semanas, en la cual investigamos las acusaciones de discriminación generalizada contra la mujer en el sector de maquiladoras. Human Rights Watch entrevistó a más de 50 mujeres de 40 maquiladoras situadas en cinco ciudades repartidas en tres estados mexicanos. “Los testimonios revelaban un modelo de discriminación generalizada contra las mujeres, basada en el embarazo lo que viola las leyes mexicanas y los tratados internacionales de derechos humanos”. ²⁹

La investigadora entrevistó a trabajadoras de las maquiladoras de Zenith, Partes de Televisión de Reynosa y Zenith en Matamoros. Las entrevistas con estas trabajadoras revelaban que se exigía a las mujeres que buscaban trabajo que se sometieran a pruebas de embarazo como condición para el empleo.

El personal de las maquiladoras discrimina habitualmente en contra de las mujeres al:

²⁸ *Ibíd.* Consultada el 11/04/04.

²⁹ Hrw.org, <http://www.hrw.org/spanish/informes/1996/mexico5.html>, HRW, consultada el 2 de abril de 2008.



- 1) Exigir que todas las solicitantes femeninas de un puesto de montadoras se sometan a una prueba de embarazo para ser consideradas para el empleo (el personal de maquiladoras también intentó determinar si una mujer estaba embarazada preguntándole si era sexualmente activa, cuándo fue su última menstruación, o si utilizaba anticonceptivos);
- 2) Eliminar de la lista de candidatos o negar el empleo a solicitantes femeninas; y
- 3) Maltratar y forzar la renuncia de las mujeres cuando se quedan embarazadas.

Human Rights Watch insta a Zenith a que acabe con la discriminación sexual en el proceso de contratación y con el despido de trabajadoras en sus maquiladoras en México. Creemos que las corporaciones tienen la absoluta responsabilidad de no convertirse en cómplices de abusos a los derechos humanos. Zenith, como otras compañías que operan en el sector de maquiladoras en México, está en buena posición para detener estas violaciones del derecho fundamental de las mujeres a no ser discriminadas y del derecho a la intimidad. Formularemos similares recomendaciones a otras corporaciones que operan en México.

El reportaje concluía así: “Instamos a Zenith y a otras corporaciones que operan en el sector de maquiladoras a:³⁰

- a) Terminar con la práctica de exigir a las candidatas femeninas pruebas de embarazo, del uso de anticonceptivos o información sobre sus hábitos sexuales para poder ser consideradas aptas para el trabajo u obtener empleo en las maquiladoras;
- b) Terminar con la práctica de negar puestos de trabajo a las mujeres embarazadas eliminándolas de las listas de candidatos;
- c) Prohibir explícitamente los exámenes de embarazo a las solicitantes de empleo o cualquier método similar que suponga una invasión del derecho a

³⁰ Ibíd. Consultada el 03/04/08.



la intimidad de la mujer en relación a su embarazo y su derecho a no padecer discriminación.

- d) Terminar con el acoso, la intimidación, y el forzamiento a la renuncia de empleadas que se quedan embarazadas.

“En Italia surgió una gran polémica por una resolución judicial que declara legales las pruebas de embarazo antes de firmarse un contrato, Una decisión de la Corte de Casación, autorizando a las empresas a realizar pruebas de embarazo a las mujeres que solicitan un empleo, lo que ha levantado una fuerte oleada de críticas, tanto por parte del Gobierno, como de los sindicatos y del propio Vaticano”.³¹

La Corte de Casación consideró en enero del año 2008, que no era delito la realización de pruebas de embarazo y de drogadicción por parte de un instituto médico privado de Turín, a instancias de las propias empresas, en el marco de un control médico previo a la contratación de las mujeres. “La Corte considera que estos exámenes son legales porque las afectadas no pertenecían todavía a la plantilla de la empresa, razón por la que no se viola la legislación laboral italiana. La Corte añadió que si hay agujeros en la legislación, sólo el Parlamento puede cubrirlos y no los jueces”.³²

En primera instancia, los propietarios del instituto médico fueron condenados a una multa de nueve millones de liras (750.000 pesetas), por haber procedido a realizar las pruebas, al considerar el magistrado que no había que diferenciar entre asalariados en plantilla y los que aspiran a serlo. En cambio, “la Corte de Casación sí confirmó la condena al grupo médico por las pruebas practicadas en los mismos aspirantes para detectar el virus del SIDA, al amparo de una ley de 1990 que prohíbe verificar si los trabajadores o aspirantes son seropositivos”.³³

³¹ Periódico El Mundo, <http://www.elmundo.es/1998/01/11/economia/11N0067.html>, consultado el 2 de abril de 2008.

³² Ibíd.

³³ Ibíd.



La ministra para la igualdad de oportunidades, Anna Finnocchiaro, calificó las pruebas de embarazo antes de la contratación como un acto discriminatorio, prohibido por la ley para la igualdad en el trabajo y por las normas que protegen a las madres del despido y, por extensión, de la no contratación. Los representantes de los tres grandes sindicatos italianos (CGIL, CISL y UIL) también han condenado las pruebas por discriminatorias. Por su parte, “el diario del Vaticano, el Osservatore Romano, lo consideró como una grave ofensa a la dignidad de las mujeres, y una violación de la ley sobre igualdad social y económica, informa AFP”.³⁴

En Chile, el ingreso de la mujer al trabajo se inició 20 años atrás y aunque el camino no ha estado exento de dificultades, hoy más del 30% de las chilenas trabaja remuneradamente. “Ya no es considerado un hecho excepcional que una mujer trabaje, lo hace porque forma parte de su proyecto de vida, explica la socióloga Ximena Díaz, directora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM)”.³⁵

Según la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, la participación femenina en el empleo de Chile, es de alrededor de un 34%. Otro de los datos de interés que arroja el estudio, “es que las mujeres no se retiran del mercado de trabajo cuando nacen los hijos. Las tendencias muestran que no hay una caída en el empleo en la edad reproductiva; al contrario, son las edades de mayor participación laboral, dice Díaz”.³⁶

Pese a estas cifras, “cuando la mujer solicita trabajo en una empresa se enfrenta a diversas preguntas discriminatorias como por ejemplo ¿cuánto tiempo tienes de casada?, ¿piensas tener hijos pronto?, ¿eres sexualmente activa? y por último, para asegurarse de que tus respuestas son verdaderas, te dicen que como requisito para entrar a su empresa

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ Paderesqk.com, http://www.padresok.com/paginas/ver_detalle_ancho.cfm?ObjectID=DC4266E8-1F19-4D95-86425BC5495F5982&Canal=SER%20MUJER&TipoVisor=Detalle, Padresok.com, consultada el 2 de abril de 2008.

³⁶ *Ibíd.*



necesitas hacerte un test de embarazo. Así muchas han visto seriamente comprometidas sus posibilidades de integrar el campo laboral en igualdad de condiciones que los hombres”.³⁷

Hace algunos años este test se solicitaba, pero desde el 9 de noviembre de 1998 por ley no puede ni debe ser pedido para acceder a un puesto de trabajo. El Servicio Nacional de la Mujer, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, presentaron un proyecto de ley para impedir condicionar la contratación laboral de las mujeres a la ausencia de embarazo. Esa iniciativa se complementa con la finalidad de compatibilizar el trabajo remunerado de las mujeres con su derecho a tener familia, de tal forma que la Ley hace extensivo el fuero maternal a la trabajadora de casa particular, sentida demanda de las trabajadoras del sector, terminando con la discriminación que las afectaba.

Según la ley 19,591 de la legislación chilena, cualquier mujer debe saber que esta respaldada de la siguiente manera:

Esta ley establece expresamente: “prohibición de que el empleador condicione el acceso, la mantención o el ascenso en el empleo de la trabajadora, a que se realice un test de embarazo. Además, esta ley concede el fuero maternal a las trabajadoras de casa particular, es decir, tienen el derecho a no ser despedidas durante todo el período de embarazo y hasta un año después de vencido su descanso post natal”.³⁸

En caso de no respetar ese derecho la trabajadora puede denunciar a la empresa a la Inspección del Trabajo organismo que instruirá al empleador para no continuar con dicha práctica y de no acatar, lo multará. “También puedes entablar un recurso de protección ante la corte de apelaciones respectiva, para que ésta ponga remedio a la situación

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ *Ibíd.*

discriminatoria y atentatoria contra las garantías fundamentales, que como dijimos, se vulneran”.³⁹



Sin embargo la trabajadora vale lo suficiente, como para tolerar dicha injusticia, pues, obviamente luego de realizar alguna de las acciones a que se tiene derecho, es altamente probable no quedar seleccionada para el cargo al que se esta postulando. Y nadie puede obligar a otra persona a contratar un empleado que no desea.

³⁹ Ibíd.

CONCLUSIONES



1. En Guatemala, existe una gama de leyes y políticas que protegen la salud reproductiva de la mujer, desde un punto de vista legal, social, y político, teniendo como fuente principal las disposiciones legales emitidas, sin embargo el principio que protegen a las mujeres y su derecho a la maternidad en la practica son violadas, al solicitarles la pruebas del examen de embarazo antes de ser contratadas.
2. La inserción laboral de las mujeres en Guatemala, así como su tasa de participación e ingresos, existe una desigualdad de oportunidades de empleo para las mujeres en el sector Público y privado, lo que hace que la brecha de protección social, entre hombres y mujeres sea mas grande por género, pobreza y empleo, incumpliendo el Estado con su obligación de garantizarle a los habitantes de la república de Guatemala, la igualdad entre todos los seres humanos.
3. El derecho de la mujer en el trabajo a la igualdad reconocida en la normativa laboral internacional, así como la prohibición a los empleadores en materia laboral, por razón de genero, etnia, estado civil o clase social, en la práctica no se cumple debido a que falta un órgano fiscalizador de estos derechos por lo que los el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la Constitución de la republica de Guatemala y en la legislación laboral así como en la ley de Servicio Civil, son totalmente violadas por los patronos.
4. La promoción de la equidad de genero en el mundo del trabajo, y el aporte de la Organización Internacional del Trabajo, en estrategias, políticas y programas recientes, se enfoca a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, para combatir la pobreza y promocionar el empleo de calidad para las mujeres, pero jamás se logrará si no se cumplen con lo planificado.
5. El examen de embarazo sin duda es una practica que constituye una violación al derecho de toda mujer y que limita su acceso al trabajo, violando principios y derechos laborales, como el principio del derecho del trabajo, el principio de Estabilidad laboral, así como el de igualdad, vulnerando principalmente el principio de igualdad y de libertad laboral, ya que no se encuentra plasmado la provisión en forma expresa en una norma laboral.



RECOMENDACIONES



1. Para que el principio que protegen a las mujeres y su derecho a la maternidad en la practica no sean violadas, por la solicitud de la prueba del examen de embarazo antes de ser contratadas, el Estado debe crear un órgano estatal que vele porque se cumplan las leyes y políticas que protegen la salud reproductiva de la mujer, desde un punto de vista legal, social y político, teniendo como fuente principal las disposiciones que el mismo estado emite, porque solo de esa manera se cumpliría con esa gama de leyes y políticas existentes.
2. Con el fin de evitar la desigualdad de oportunidades de empleo para las mujeres el Estado a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil, el Estado debe exigir mas la contratación de las mujeres en el sector público en igualdad con los hombres, y en el sector privado lo deberá hacer a través de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión social, porque con ello se lograría que el estado cumpla con su obligación de garantizarles a los habitantes de la república de Guatemala, la igualdad entre todos los seres humanos.
3. La Organización Internacional del Trabajo, debe de exigirle al Estado de Guatemala, el cumplimiento del la normativa internacional de la cual es parte, e imponer sanciones en caso contrario, con el fin de que los patronos no violes las prohibiciones que les señala el ordenamiento jurídico laboral, porque solo de esa manera se lograría que los patronos no infringen tanto las disposiciones y evitar así la complicidad del Estado en esta practicas tan deplorables.
4. El Estado como ente encargado de velar por el bienestar de los habitantes que representa que en su mayoría son trabajadores, debe de promover y divulgar el aporte de la Organización Internacional del Trabajo, en lo que se refiere a estrategias, políticas y programas recientes, en especial cuando se enfoca a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, para combatir la pobreza y promocionar el empleo de calidad para las mujeres, porque con ello se lograría que los trabajadores conozcan sus derecho para que lo hagan valer.
5. El Congreso de la República de Guatemala, deberá crear una norma jurídica que prohíba en forma expresa, la práctica de la prueba de embarazo a las trabajadoras aspirantes como requisito previo a la contratación laboral que se practica por ordenes de los patronos,

señalando en forma clara y precisa las sanciones en que incurren en caso de incumplimiento, así como el órgano administrativo que se encargará de velar por el estricto cumplimiento de dicha norma, porque con ello la practica de la prueba de embarazo quedaría prohibida en forma expresa.





BIBLIOGRAFIA

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. 1ª. ed. Guatemala: Ed. Mayte, 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 7ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed, especial. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.

Fondo monetario internacional, <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm> consultada el 2 de abril de 2008.

Fondo monetario internacional, <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm> consultada el 2 de abril de 2008.

Fondo Monetario Internacional, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/spa/whats.pdf> Consultada el 05/04/08.

<http://www.imf/CCJSM.org>, IMF consultado el 2 de abril de 2008.

Naciones Unidas, <http://www.unfpa.org/spanish/about/index.htm> consultado el 2 de abril de 2008.

Hrw.org, <http://www.hrw.org/spanish/informes/1996/mexico5.html>, HRW, consultada el 2 de abril de 2008.

La Cruz de California, <http://www.lacruzdecal.com/ed/articles/1999/0799bm.htm>, consultada el 2 de abril de 2008.

La Cruz de California, <http://www.lacruzdecal.com/ed/articles/1999/0799bm.htm>, consultada el 10/04/08.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Sed. Guatemala: Ed.. Fénix, 2003.

Noticias jurídicas.com, <http://noticias.juridicas.com/>, consultada el 2 de abril de 2008.

Noticias jurídicas, <http://sentencias.juridicas.com/> Consultada el 04/04/08



Organización Internacional del Trabajo,

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--es/index.htm

Consultada 15/04/08.

Organización de las Naciones Unidas,

<http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2006/consejo%20derechos%20humanos/a%20res%2060%20251.pdf> Consultada el 20/04/08.

Paderesqk.com, http://www.padresok.com/paginas/ver_detalle_ancho.cfm?ObjectID=DC4266E8-1F19-4D95-86425BC5495F5982&Canal=SER%20MUJER&TipoVisor=Detalle,Padresok.com, consultada el 2 de abril de 2008.

PEREIRA, OROZCO Alberto y E. RICHTER Marcelo Pablo **Derecho constitucional**. 2^a. ed. Guatemala: Ed. De Pereira, 2005.

Periódico El Mundo, <http://www.elmundo.es/1998/01/11/economia/11N0067.html>, consultado el 2 de abril de 2008.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea nacional constituyente, 1985.

Código de Trabajo. Congreso de la Republica. 1947.

Convenio sobre pueblos indígenas y Tribales en países independientes, Estados Partes, 1989.

Convención sobre la Eliminación de la todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Estados Partes. 1979.

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estados Partes. Ratificada en 1982.

Gaceta No. 1, expediente No. 12-86. Pág. No. 3, sentencia: 17-09-86.

Gaceta No.59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98, Corte de Constitucionalidad.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala.1948.