

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



GUATEMALA, mayo 2009

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

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO**



**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**THELMA YUDI LINAREZ ARGUETA**

**Previo a conferírsele el grado de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los Títulos Profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, mayo 2009**

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
**VOCAL V:** Br. Marco Vinicio Villatoro López  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

**PRESIDENTE:** Licda. Rosa Orellana Arevalo  
**SECRETARIO:** Lic. Ernesto Corzantes Cruz  
**VOCAL:** Lic. Victor Manuel Sanguero

**SEGUNDA FASE:**

**PRESIDENTE:** Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora  
**SECRETARIO:** Licda. Crista Ruiz de Juarez  
**VOCAL:** Licda. Claudia Lucrecia Santiago Gómez

**NOTA:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis. (Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

**Licenciado José Francisco López Vidaurre**  
**8ª. Avenida 20-22 Zona 1 Oficina 33**  
**Tercer Nivel Teléfono 22382796**  
**Colegiado Número 5,276**



Guatemala, 26 de febrero de 2007

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

En virtud de la providencia de la Coordinación de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 16 de febrero de año 2,006, he revisado la redacción final del trabajo de tesis de la bachiller Thelma Yudi Linarez Argueta, intitulado "La Discriminación Laboral por Género en el Ministerio Público, previo a la asesoría brindada y en torno al mismo emito la siguiente opinión:

- a) El presente trabajo se basa en un análisis jurídico, en donde se plantea el problema de la discriminación laboral por género en el Ministerio Público.
- b) Los métodos utilizados son los siguientes; El método deductivo utilizado en los primeros capítulos, y el método inductivo analítico, al realizar el estudio de la Discriminación Laboral por Género en el Ministerio Público.
- c) Las técnicas utilizadas las fuentes directas, al realizar el análisis de la Discriminación Laboral por Género en el Ministerio Público; y las fuentes indirectas, las técnicas bibliográficas, de análisis y de contenido.
- d) Se hace un enfoque crítico respecto a la falta de aplicación del Derecho Constitucional y un análisis doctrinario de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el irrespeto a los Derechos humanos de la mujer.
- e) Por otro lado se dedica en parte del trabajo, al enfoque de casos concretos que regularmente ocurren dentro de la Institución del Ministerio Público, también los planteamientos sobre la condición trascendente del hombre, la dignidad creciente y la igualdad esencial entre los hombres como seres humanos genéricamente hablando, analizando además, el contenido normativo en forma crítica del Código de Trabajo.



f) En las conclusiones se establece que actualmente hay falta de cumplimiento por parte del Ministerio Público en sus funciones, y que la discriminación laboral por género se debe principalmente al desconocimiento de los derechos fundamentales de igualdad y derecho al trabajo tutelado en las leyes locales y convenios internacionales ratificados por Guatemala

g) En las recomendaciones que se dan en el trabajo se pueden mencionar las siguientes: dotar al Ministerio Público de mayor presupuesto, para obtener resultados positivos en las investigaciones, las que serán útiles para el esclarecimiento de la verdad y obtener avances en materia investigativa., Que existan medidas coercitivas para erradicar la discriminación laboral por género en el ministerio Público, y reforzar la preparación académica profesional de las personas encargadas de atender en cualquier instancia a la mujer víctima de discriminación.

h) La bibliografía utilizada, es adecuada y completa para la realización del análisis jurídico realizado.

En virtud de lo anterior, deseo manifestar que he supervisado el proceso de ejecución de ésta tesis y que apruebo dicho trabajo para que sea sometido al examen de rigor.

Atentamente;

Lic. José Francisco López Vidaurre.

*Lic. José Francisco López Vidaurre*



UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

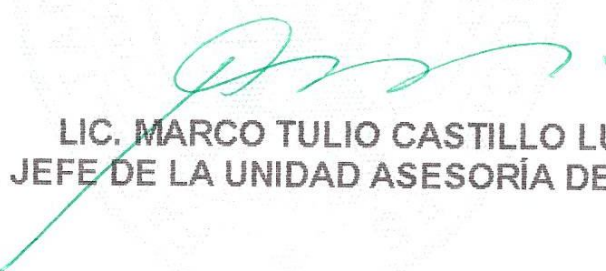
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cinco de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HUGO ROBERTO FIGUEROA RUIZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **THELMA YUDI LINAREZ ARGUETA**, Intitulado: **"LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO"**.

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

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

Licenciado Hugo Roberto Figueroa Ruiz  
Avenida Reforma 1-64 Zona 9 Edificio  
Reforma 1-64 segundo nivel Oficina 203  
Teléfono 23615556  
Colegiado Número 1612



Guatemala, 16 de marzo del 2007

Licenciado  
**Marco Tulio Castillo Lutín**  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

Por medio de la presente hago de su conocimiento que en virtud de la autorización que se me brindará para revisar el trabajo de tesis de la estudiante THELMA YUDI LINAREZ ARGUETA, Intitulado "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO", según providencia de fecha cinco de febrero de dos mil siete, he revisado el trabajo de tesis ya identificado y al respecto del mismo emito el correspondiente dictamen:

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo y el inductivo; las técnicas directas e indirectas, directas en el análisis de la Discriminación Laboral por Género en el Ministerio Público, y las indirectas inmersas en la bibliográficas de análisis y contenido.

El enfoque se hizo en la falta de aplicación en el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral, también se hizo un análisis doctrinario de la Constitución Política de la República de Guatemala, y los tratados internacionales respecto a los derechos humanos de la mujer.

Se ha analizado la situación de la mujer específicamente en casos que regularmente ocurren en la Institución del Ministerio Público. El contenido normativo en forma crítica del Código de Trabajo Decreto 1441.

En las conclusiones se establece la discriminación y la no observancia de las normas constitucionales, laborales y convenios internacionales suscritos y ratificados por Guatemala., se acentúa a la vez la falta de cumplimiento de los preceptos legales en cuanto a la protección, igualdad y respeto hacia los derechos de la mujer, igualmente se acentúa el daño psicológico, emocional y económico, causado en la mujer, y a nivel general en la administración pública, social y económica de nuestro país.

En las recomendaciones se establece que se debe dar asesoría legal al departamento de Recursos humanos del Ministerio Público, así como dotar de mayor presupuesto para que cumpla eficientemente con sus funciones y así obtener el fin primordial de dicha institución el esclarecimiento de la verdad en las investigaciones que realicen. También se sugiere que se creen normas y sanciones para erradicar la discriminación laboral por género en dicha institución.

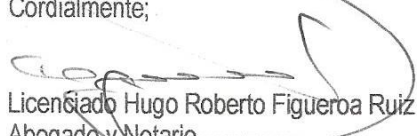


La bibliografía utilizada es completa y exacta, de acuerdo al tema intitulado "La discriminación Laboral por Género en el Ministerio Público, iniciando por nuestra carta magna, Análisis doctrinarios de la misma, Derecho Constitucional comparado, compendios de Derecho Laboral Guatemalteco, Defensa de los Derechos Humanos, diccionarios de Ciencias Jurídicas y Sociales y leyes, convenios internacionales ratificados por Guatemala en la O.I.T.; leyes de Promoción Educativa contra la discriminación entre otros.

En base al requerimiento y basado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, y en calidad de Revisor del Trabajo de Investigación de la estudiante THELMA YUDI LINAREZ ARGUETA, Intitulado "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO, me permito rendir mi informe.

Manifiesto que he revisado el proceso forma y fondo, redacción, así como el título del trabajo de tesis en mención y que apruebo dicho trabajo en virtud del cual emito dictamen favorable del mismo.

Cordialmente;

  
Licenciado Hugo Roberto Figueroa Ruiz  
Abogado y Notario  
Colegiado 1612

**Hugo Roberto Figueroa Ruiz**  
**ABOGADO Y NOTARIO**





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante THELMA YUDI LINAREZ ARGUETA, Titulado "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



## DEDICATORIA

A Dios:

Por su infinito amor, a quien dedico este triunfo, por ser fuente de sabiduría y mi redentor.

A mi madre:

Lucia Argueta y Argueta; por su sacrificio imperecedero, amor y amistad, a quien dedico este triunfo por guiarme en las sendas de nuestro redentor Jesucristo.

A mi padre:

Hermenegildo Linarez Orozco; Que Dios tenga en su gloria, a quien dedico este triunfo, por brindarme su amor, apoyo, consejos que perduraran por siempre en mi corazón.

A mi esposo:

Juan Alberto Peralta Urroz; por su amor y apoyo incondicional.

A mis hijas:

Alejandra Lucia Raquel y Fernanda Alicia Nahomi; por hacerme feliz y que este triunfo le sirva de ejemplo a seguir.

A mis hermanos:

Gladis, Manuel, Carlos, Bertha Alicia, Edwin; por su amistad, amor, solidaridad y apoyo incondicional.

A mis tíos:

Juan Corado Argueta y Juana Argueta y Argueta, por su amor

A mis sobrinos:

Mike, Erick Estuardo, Viviana, Ana Lucia, Carlos Manuel, Anabí, Vivian, Andrea, Daniel, Dulce María, Miguel Angel y Estéfani; Carlos Abrahan, Eduardo, Edgar y Arlen Saraí, por su amor.

A mis cuñados:

Miguel Ángel, Rosa Elena, Verónica, Rosa Romero, José Luis, Janeth, Santiago, Jesús, Enrique, Fernando, Norma, por su apoyo, amistad y cariño.

A mis amigos:

Oscar Armando Robles; ejemplo para mi vida. Que Dios tenga en su gloria. Lolita de Robles, María Antonieta Galdámez Colindres, Juan Manuel Benito García, Wendy Arévalo, María Hernández, por su apoyo y amistad.

A mis catedráticos por sus sabias enseñanzas.

A la universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme sus aulas en donde adquirí los conocimientos que hoy plasmo en el presente trabajo y en mi carrera profesional.

## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. La discriminación, definición y clases.....	1
1.1. Discriminación laboral debido a la raza o étnia.....	3
1.2. Discriminación laboral según condición económica y social.....	8
1.3. Discriminación laboral, por credo o religión.....	11
1.4. Discriminación laboral según la edad.....	13
1.4.1. Elementos personales.....	13
1.4.2. La mujer.....	13
1.4.3. Patrono, empleador.....	19
1.4.4. Características de la discriminación laboral por género.....	22

### CAPÍTULO II

2. Discriminación laboral por género una violación a los derechos humanos...	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Elementos de la discriminación laboral por género y la violación a los derechos humanos.....	26
2.3. Características de la discriminación laboral por género y la violación a los derechos humanos.....	26

2.4.	Discriminación laboral por género, una violación a los derechos del trabajo.....	28
2.4.1.	Definición.....	28
2.4.2.	Implicaciones del marco legal vigente en Guatemala.....	29
2.4.3.	Elementos.....	33
2.4.4.	Características.....	34

### **CAPÍTULO III**

3.	Discriminación laboral por género en el derecho internacional.....	39
3.1.	Definición.....	39
3.2.	Elementos.....	40
3.3.	Características.....	40
3.4.	Discriminación laboral por género en Centro América.....	42
3.4.1.	Definición.....	42
3.4.2.	Elementos de la discriminación laboral en Centro América.....	46
3.4.3.	Características de la discriminación laboral en Centro América.....	48

### **CAPÍTULO IV**

4.	El Ministerio Público.....	51
4.1.	Antecedentes.....	51
4.2.	Evolución histórica del Ministerio Público en Guatemala.....	54
4.3.	Definición del Ministerio Público.....	69
4.4.	Características del Ministerio Público.....	70
4.5.	Funciones del Ministerio Público.....	71



## CAPÍTULO V

5. Ley Orgánica del Ministerio Público .....	77
5.1. Funciones especiales del Ministerio Público.....	80
5.1.1. Función de contralor de Legalidad.....	80
5.1.2. Función de investigador.....	81
5.1.3. Función de ejercer la Acción Penal.....	81
5.2. El departamento de recursos humanos en el Ministerio Público.....	81
5.3. La unidad de capacitación del Ministerio Público.....	82
5.4. Importancia de la enseñanza de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral en el Ministerio Público.....	83
5.4.1. Definición.....	83
5.4.2. Elementos, objetivos y subjetivos.....	84
5.4.3. Características.....	84
5.4.4. Ventajas en la enseñanza de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral del Ministerio Público.....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
ANEXOS.....	91
BIBLIOGRAFÍA .....	93

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación comprende un análisis jurídico de la discriminación laboral por género en el Ministerio Público, proceso con el cual se están violando los derechos consagrados primeramente en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, Decreto 1441, Tratados y Convenios Internacionales ratificados por nuestro país.

Para quienes concebimos la realidad del sistema jurídico guatemalteco, la importancia del respeto que se merece el mismo, se demuestra llevando a la práctica las normas; es decir, evitando la discriminación por género y respetando el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

En el desarrollo del presente trabajo investigativo se estudió aspectos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, lo cual nos permitirá observar la discriminación laboral por género que se da en el Ministerio Público, tomando en cuenta que nuestras leyes consagran el Derecho de Trabajo en igualdad de condiciones, principios y garantías laborales que se están violando y pasan desapercibidas.

Este análisis jurídico inicia de la siguiente manera: en el Capítulo I, se desarrolla el tema de la discriminación en general; en el Capítulo II, la discriminación por género, una violación a los derechos humanos; Capítulo III, la discriminación laboral por género, una violación a los derechos de trabajo; Capítulo IV, la discriminación laboral por género en el derecho internacional; Capítulo V, la discriminación laboral por género en Centro América; Capítulo VI, se analiza la estructura del Ministerio Público y los casos de violaciones conocidos; Capítulo VIII, la importancia de la enseñanza de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral del Ministerio Público.

El presente estudio gira en torno a el problema de la discriminación laboral por género en el Ministerio Público porque siendo éste el ente designado para velar porque se cumplan las normas legales, de ninguna manera puede constituirse en violador de las mismas; ya que a la mujer no se le permite desarrollar todo el potencial intelectual y de creatividad que puede aportar dentro del Ministerio Público para el mejor desenvolvimiento de la sociedad; incumpléndose así lo consagrado y garantizado en nuestra Constitución Política de la República, en el Decreto 1441 Código de Trabajo, Tratados y Convenciones Internacionales ratificados por la República de Guatemala.

## **CAPÍTULO I**

### **1. La Discriminación, definición y clases.**

Diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre si. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, de género, religiosas, políticas o sociales.

#### **Definición**

Diferenciar o distinguir personas entre sí por su género. La discriminación a la mujer por el género masculino. En lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo. La legislación laboral nuestra también tiene importantes déficit, en relación con las condiciones del trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, el trabajo en empresas de maquila, que debería ser objeto de una regulación expresa, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo; lo cual genera el delito de acoso sexual.

Los Acuerdos de Paz contemplaron que se incluya el acoso sexual como delito y considerarlo agravado, cuando la víctima sea mujer indígena. Las legislaciones de Centro América, tipifican el acoso sexual, ejemplo de ello es Honduras, el Código Penal establece enmiendas y adiciones en el tratamiento de los delitos de violencia sexual, incluyendo el delito de acoso sexual. En la República de el

Salvador se reforma el Código Penal, y se define el delito de violación sexual y tratamiento de violencia sexual, aquí incluyen la norma sobre el acoso sexual definiéndolo como: “realizar conductas indeseadas por quien las recibe, que implique tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual”.

En México, también se produce la reforma al Código Penal en el año de 1990, tipificando el hostigamiento sexual como conducta cometida por cualquier persona que posea una relación de autoridad sobre la víctima.

El problema de discriminación laboral por género que se da en el Ministerio Público, se presenta de la manera siguiente: si una mujer profesional opta a un cargo dentro de dicha institución, es sujeta a evaluaciones de capacidad, psicológicas y médicas; entre ellas, prueba de embarazo, al tener el resultado de dichos análisis si el resultado de la prueba de embarazo es positivo inmediatamente es descartada, considerándola, no apta para la plaza vacante aunque hubiese sido uno de los mejores resultados en las pruebas de capacidad, y psicológicas, tomando el embarazo como una enfermedad no como una forma de reproducción divina y humana.

Esta discriminación resulta a todas luces ilegal y contraria a los principios inspirados primeramente por Dios y luego materializados por el hombre por medio de leyes, mediante normas y principios consagrados en nuestra Carta Magna al igual que en nuestro Código de Trabajo.



En éste sentido debe considerarse que los cuerpos de leyes existentes en un país, forman parte de las políticas del Estado a las que corresponden “objetivos” institucionales de los diversos aparatos de Estado encargados de promover y velar por el cumplimiento de la legislación vigente.

### **Clases de Discriminación:**

Existen diferentes clases de discriminación, entre las cuales podemos mencionar:  
Discriminación laboral por género, por raza ó étnica, razones económicas sociales, por credo o religión, por la edad, etc.

#### **1.1 Discriminación laboral debido a la raza ó etnia.**

Consiste en la diferencia o distinción que el hombre hace en contra de la mujer, es la no igualdad entre géneros; diferenciar socialmente a los hombres y mujeres.

Todo tipo de exclusión es mutilante para quien la sufre, pero estas exclusiones son más difíciles de superar cuando su origen está relacionado con las creencias, los valores, la historia y la cultura de una sociedad. Resulta ganancia entonces, la aceptación de que las distintas formas de exclusión social, económica, y política de las mujeres, así como la de las etnias, y las minorías son consecuencia

de determinados desarrollos históricos y socio culturales, que adquieren concreción a nivel político y jurídico.

A éste tipo de organización social, basada en la supremacía de hecho de un género sobre otro, se la conoce como “patriarcado”, es decir el hombre como jefe de familia.

Las leyes son parte del complejo proceso de creación de cultura de un pueblo, y tienen una poderosa influencia en conformar las actitudes y conductas que la gente adopte. La ley al establecer normas institucionaliza las conductas aceptables socialmente, y crea formas de pensar que establecen lo que será considerado por la gente, racional o irracional, objetivo, científico, universal versus subjetivo, arbitrario y particular, que será considerado natural o no.

La ley puede reforzar y definir las tradiciones y costumbres, institucionalizando por medio de códigos, decretos, reglamentos, conductas que por tradición, o tradicionalmente han sido aceptadas; la forma en que estén redactadas las leyes, facilita u obstaculiza la comprensión, el conocimiento y el uso de las mismas por parte común de la gente, una ley ambigua se presta para que cada persona, cada generación, cada grupo social, la interprete de acuerdo a sus intereses, pero es obvio que la ambigüedad favorece a los grupos socialmente más poderosos. Es el caso de la relativas a la discriminación a la mujer no están reglamentadas y por lo tanto no cuentan con procedimientos específicos para su aplicación.

La ausencia de doctrina jurídica con perspectiva de género es evidentemente un enorme obstáculo para la interpretación y aplicación de las leyes contra la discriminación de la mujer.

Las leyes son hechas por personas, y como tales, poseen actitudes, juicios y preconcepciones con respecto a las personas a quienes van dirigidas, especialmente cuando éstas personas pertenecen al sexo femenino, a una raza, a una etnia. Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, constituyen una especie de marco límite, mucho más allá del cual los y las legisladoras, no se atreven a legislar.

Las costumbres y tradiciones son interpretadas por los legisladores de acuerdo a una multiplicidad de factores, como los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenecen, valores y actitudes y la doctrina jurídica a la que están adheridos, más la copia que se hace de otras leyes de culturas diferentes: Argentina, México, España, etc. Son las que determinan el tipo de legislación que nos regula.

El uso y el conocimiento que la gente haga de las leyes existentes, va demostrando a los legisladores, qué leyes deben ser modificadas, cuáles derogadas, qué leyes nuevas se requieren y cómo deben ser redactadas y aceptadas. La forma en que la ley es administrada, aplicada, e interpretada será

lo que la mayoría de la gente considere, que es el verdadero contenido de la ley; y por ende, será la ley que respetarán.

Éste es uno de los problemas pendientes en la agenda hacia la igualdad real entre los géneros, porque si bien se ha logrado la aprobación de leyes que tutelen en diferentes ámbitos los derechos específicos de las mujeres, aún no se ha logrado pernear, puede ser por omisión de los propios grupos interesados, en este caso las mujeres o la estructura y la forma de gestión de los organismos encargados de impartir justicia.

“El trabajo es todo esfuerzo consiente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas; lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad.”<sup>1</sup>

El trabajo es una actividad productiva, un trabajo eficaz es aquel que favorezca mediante la expresión y desarrollo de la actividad del trabajador, hacia una producción elevada, satisfactoria del empleador.

El accionar consciente de los grupos de mujeres comprometidas con la equidad de género, es una evidencia de que los sujetos sociales no están inertes, en manos de los hechos sociales, sino que, participan activamente en la correlación de fuerzas, para lograr objetivos, es el caso de los grupos de mujeres y hombres con

---

<sup>1</sup> Flores, Ángel. Naturaleza del trabajo. Escuela de Ciencias Psicológicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Agosto 1975. Mimeografiado

alianzas intergenéricas e intragenéricas que se expresan en la política, para avanzar en el proceso paulatino hacia la eliminación de la discriminación por género.

La discriminación laboral debido a la raza ó etnia tiene dos características principales:

- a- Desigualdad y discriminación según la raza, etnia o cultura.
- b- La no observancia de leyes constitucionales y laborales.

Todo tipo de discriminación es repudiante para quien la sufre, pero son más difíciles de superar, cuando su origen está relacionado con la cultura, raza, o etnia, las cuales son consecuencias de determinados desarrollos históricos, y socio culturales que adquieren concreción a nivel político.

La definición tradicional vigente de que el derecho tiene un componente sustantivo, y un componente estructural; el componente sustantivo alude al sistema de normas legales escritas y formalmente promulgadas por los sistemas jurídicos y políticos de los estados nacionales, el componente estructural alude a las instituciones que crean, interpretan, aplican y tutelan. Alude también a la interpretación y aplicación de las leyes por parte de los legisladores, instituciones facultadas para velar por el cumplimiento de las leyes laborales, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tutela los derechos de los trabajadores.



## **1.2 Discriminación laboral según condición económica y social.**

Es la distinción o diferenciación que se hace del sexo femenino en relación con el sexo masculino, que tomando en cuenta su condición económica y social.

En Guatemala, las condiciones materiales de trabajo y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado ni la concreción de oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

Se puede observar que las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientándose sus actividades de trabajo a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. El continuar con estas estructuras sociales, coarta el desarrollo económico y social del país, ya que impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo, que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino.

El sexo femenino no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que el hombre en las actividades de sectores públicos, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso. La poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores, tales como: el número de hijos, la ausencia de oportunidades de empleo, la reticencia tradicional en relación con el empleo de las mujeres, la discriminación de la mujer, el acceso limitado a la

capacitación profesional y a niveles ocupacionales con remuneraciones más altas, orientación profesional inadecuada, la edad y el estado civil.

La discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral, es un problema latente e innegable en nuestra sociedad, el cual se presenta en mayor o menor grado dentro de la empresa; lo que constituye un factor negativo para que su promoción hacia niveles superiores, dentro de la misma, tenga el éxito deseado.

En las épocas pasadas las mujeres sabían cual era su sitio y sus vidas transcurrían al cuidado de la familia y del hogar situación que hasta la fecha no ha cambiado considerablemente, pero con el paso del tiempo la mujer se empeñó en introducirse a un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como lo es el campo laboral; su incorporación al mismo trajo un sin número de problemas que coartan su desenvolvimiento personal en ese ámbito; uno de los problemas más relevantes con el que tropieza la mujer trabajadora es precisamente la discriminación de que es objeto por parte de las empresas, instituciones y aún más de su propio sexo.

La discriminación surge desde el momento que los legisladores hacen una definición de la persona que trabaja al decir: El trabajador:

El trabajador en términos generales es: toda persona que realiza un trabajo; labor o desempeña actividades remuneradas; esto es todo individuo que trabaja.

En el concepto socio-político del trabajo encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico y social, el cual podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde su enfoque puramente jurídico.

Elemento formal: Lo constituye la prestación de servicio la cual a su vez conlleva el pago.

En el artículo 18 del Código de trabajo comprende dentro de la definición del contrato de trabajo: la obligación de prestar sus servicios personales o la ejecución de una obra.

En nuestro país los diferentes sectores políticos y sociales, le restan importancia al desarrollo económico y social de nuestra sociedad. Existe la desintegración familiar, la cual es uno de los problemas más latentes que provocan la pobreza en nuestra sociedad, lo cual se traduce en una discriminación total, no todas las personas tienen acceso a la educación, por lo que su nivel económico y social no es competitivo, razón por la cual, sus relaciones están inmersas en una dinámica conflictiva de las fuerzas sociales, tales como, las clases sociales, los estratos ocupacionales. Las formas de vivir, las formas de pensar, y las formas de sentir de cada uno de los hombres y mujeres adquieren concreción en los actos de la vida cotidiana, desde esa perspectiva influye y contribuye a la realidad social actual de pobreza.

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

Las instituciones públicas, por ejemplo, en el Ministerio Público, debe ser ajeno a la discriminación de género que constituye uno de los ataques flagrantes a los derechos fundamentales garantizados en nuestra Constitución Política, como lo son la libertad al trabajo en igualdad de condiciones, la obligación positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su ejecución.

### **1.3 Discriminación laboral, por credo o religión.**

Es la distinción o diferenciación laboral en relación con las creencias religiosas.

La interacción entre valores, creencias, costumbres, tradiciones e ideología en un pueblo con la existencia y formas de entender y aplicar las leyes, permite a las interesadas, dilucidar por qué medios, y por cuales mecanismos la subordinación de la mujer sigue siendo un hecho incuestionable.

Los sistemas jurídicos nacionales, garantizan una igualdad formal de los derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real entre mujeres y hombres, esto se traduce en discriminación legal implícita, y en muchos casos en discriminación expresa.

Todos los países centroamericanos, han ratificado la Convención de Naciones Unidas contra la Discriminación de la Mujer, pero en la mayoría de ellos no se han tomado medidas concretas para hacer efectivos los derechos allí establecidos, ésta situación, deriva en una inaplicabilidad de las convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigirlos, existiendo desconocimiento, y falta de voluntad en los funcionarios públicos para aplicar las convenciones, y otras disposiciones legales nacionales.

Las costumbres y tradiciones, valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según su caso, la forma en que se administra justicia, haciendo que quienes interpreten y aplican la ley, lo hagan de conformidad con su propia jerarquía de valores, y la de la sociedad; esas costumbres y tradiciones, son interpretadas por los jueces de acuerdo a factores tales como, los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenecen, la doctrina jurídica, sus valores, y actitudes. Las leyes son hechas por personas, y poseen juicios, preconceptos, actitudes con respecto a las personas a quienes van dirigidas, especialmente, cuando éstas pertenecen al sexo femenino, a una raza, etnia.

La inobservancia a las leyes laborales y los derechos que allí se tutelan:

Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según el caso, la forma en que se administra justicia, lo cual tendría que ser ajeno a la discriminación por credo o religión, ya que la justicia, debe ser impartida igual para todos los ciudadanos.

Nuestra sociedad no ha sido educada de acuerdo a la realidad que se vive en nuestro país, el acceso al trabajo debe ser independiente a la religión, o credo que la persona profesa, ya que, en nuestro país hay libertad de religión, libertad de culto, lo cual también está regulado en nuestra carta magna, y nada tiene de interferencia en la labor que la persona realiza de acuerdo a su capacidad, intelectual, física, moral y social, que pone al servicio del patrono, empresa o institución.

#### **1.4 Discriminación laboral según la edad**

Es la diferenciación entre personas por razón a su edad.

##### **1.4.1 Elementos personales**

Entre los elementos personales se mencionan a la mujer sujeto de discriminación laboral y el segundo elemento el patrono, empleador, en nuestro caso en particular el Ministerio Público como una institución pública.

### **1.4.2 La Mujer**

La mujer es el eje principal, el motor sobre la cual descansa la institución del matrimonio el cual a su vez es la base de la sociedad. Al hablar de la mujer nos estamos refiriendo a la creación perfecta de Dios cuando el mismo dice que el único amor comparado al divino es el amor de madre es decir el amor que solo la mujer suele dar, y podemos hablar que con ese amor la familia la cual es la base de la sociedad, se democratizan las sociedades elevando su cultura, creencias y en general dando un nivel de vida digno el cual necesita nuestra sociedad para erradicar la violencia tanto familiar como a nivel de la sociedad en general y así evitar la discriminación que por años la mujer sufre al dar un poco más de sí misma, es decir no solamente ser el eje familiar sino ser el eje social y político que nuestro país necesita para salir adelante y salir del subdesarrollo a nivel internacional en el cual Guatemala es enmarcado.

La participación de la mujer en pro de un cambio del papel que desempeña dentro de la sociedad ha sido tan importante que uno de los movimientos de más importancia de la humanidad es la Revolución Francesa, en la que se declaró la igualdad de derechos humanos; en él la mujer jugó un papel de suma importancia, pero el hecho de participar tan activamente no la hizo recibir toda la relevancia histórico- social que implicaba haber iniciado y colaborado en un evento de tanta significación universal, pudiendo habersele abierto las puertas para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer y así también su acceso al poder político y económico.

Más adelante en la Revolución Industrial se requirió la incorporación de la mujer a la producción fabril, constituyéndose como un proletariado femenino que tuvo un valor enorme en el desarrollo de la sociedad. Por primera vez se le permitió compartir el mundo exterior con su compañero del sexo masculino, con el ingreso de la mujer al mundo del hombre, se modificaron los tradicionales patrones de masculinidad y feminidad, pero dichos patrones de diferenciación aún continúan influyendo poderosamente al seleccionar las ocupaciones para la mujer. Siguiendo la trayectoria de la mujer, se observa que durante los períodos de guerra, cuando se da la necesidad de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo. Pasado este período de guerra, el hombre vuelve a su puesto y la mujer también.

Entre los movimientos feministas más relevantes se pueden mencionar, el que se inició en Inglaterra, cuyo propósito principal fue lograr el derecho al voto, propósito que desvirtuó al movimiento feminista, ya que al tener este único objetivo, dejó fuera otros más importantes, como lo son la igualdad de derechos y de oportunidades. Todo proyecto serio de liberación de la mujer, debe iniciarse basándose en que la liberación no significa sólo igualdad sino también poder. La emancipación de la mujer implica reducir el poder del hombre.

El trabajo es el único medio que va a permitirle a la mujer autonomía, librarse de la sujeción que ejerce el hombre sobre ella. "Emanciparse significa poder o no



significa nada". Se oye decir a menudo que la "Liberación de la mujer no puede llevarse a Cabo, sin la liberación del hombre, pero no debemos olvidar que, si bien los hombres y mujeres son oprimidos por otros hombres, las mujeres son oprimidas por todos los hombres.

Al analizar brevemente los documentos emitidos por la ONU, OIT, UNESCO, Leyes, etc., promoviendo los derechos de la mujer, se encuentra un conjunto de disposiciones que no hacen distinción alguna entre hombre y mujer, y tratan de los intereses del hombre. Al observar las normas que específicamente se aplican a mujeres, muchas de ellas hacen énfasis en la importancia de las funciones que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, que por lo tanto limitan, y coartan la igualdad de derechos.

En los últimos años, se ha notado un cambio en la actitud de la mujer, que no admite su aislamiento de la vida política, económica y social, existe una necesidad de incorporar a la mujer a la vida activa, pues en la sociedad moderna no puede permitirse el desperdicio de recursos humanos, a causa de la discriminación por motivos de sexo en el ámbito laboral.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el 18 de diciembre de 1972, declaró a 1975 "El año Internacional de la Mujer" proponiendo los siguientes objetivos:

1. "Promover la igualdad entre el hombre y la mujer"

2. "Asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo, enfatizando su responsabilidad y rol en el desarrollo económico, social, cultural, tanto a nivel nacional y regional, como internacional".
3. "Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer, en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación, entre los estados, y el fortalecimiento de la paz mundial. El lema del año es "igualdad, desarrollo y paz".<sup>2</sup>

No obstante todos los esfuerzos realizados a nivel internacional y el interés creciente de los gobiernos para suprimir los obstáculos que limitan la vida de la mujer, continúan existiendo situaciones que diferencian a los dos sexos. En América Latina y especialmente en Guatemala, las condiciones materiales de trabajo, y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado ni la concreción de las oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

El trabajo es único medio que va a permitirle a la mujer autonomía, librarse de la sujeción que ejerce el hombre sobre ella. "Emanciparse significa poder o no significa nada".<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Paredes H. Q. Izaguirre, P. y Vargas D. Participación de la mujer en la América Latina. 1ª. Edición, editorial Imprenta CERGNAR, Chile 1975, Pág., 15.

<sup>3</sup> Susan Sontag. Boletín Documental sobre las mujeres, 3er.año, vol. III. No. 4 octubre 1973. CIDAD Cuernavaca, Mexico, D:F:

Se puede observar que: las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientándose sus actividades de trabajo a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. De continuar con estas estructuras sociales se coarta el desarrollo económico y social del país, ya que se impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino. La mujer no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato que el hombre en las instituciones del sector público, como el Ministerio Público; al igual que en los sectores privados; a pesar que no existen restricciones legales que impidan su acceso.

La poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores, tales como: el número de hijos, la ausencia de oportunidades de empleo, la reticencia tradicional en relación con el empleo de las mujeres, la discriminación de la mujer con hijos, el acceso limitado a la capacitación profesional y a niveles de ocupación con remuneraciones más altas, la discriminación laboral por género, la falta de orientación profesional, la edad y el estado civil.

Al analizar el dilema femenino de nuestro tiempo, este se puede resumir como: decidir entre una carrera o una familia.

La lucha por el derecho a trabajar y a formar un hogar, ya no va dirigido contra obstáculos externos, sino a los obstáculos internos de la mujer.

Esto provoca un conflicto psicológico que plantea el decidir sobre dos alternativas importantes, que tradicionalmente se han excluido unas de otras. Una de las primeras decisiones que debe tomar una mujer, es la de elegir carrera por el avance que se ha logrado en el cambio de la emancipación; Este hecho no permite a la mujer quedarse en casa esperando que el varón lleve el sustento para el hogar.

El nivel socioeconómico que vive nuestra sociedad, ya no permite que la mujer únicamente desarrolle actividades del hogar, es necesario que se expanda a realizar actividades laborales, que incursione en el mundo político, administrativo en instituciones públicas, por ejemplo en el Ministerio Público; demostrando así su capacidad intelectual, su fuerza, su entereza, colaborando de esta manera al esclarecimiento de la verdad, la cual es la función primordial de dicha institución.

### **1.4.3 Patrono, empleador**

Es la persona individual o institución pública o privada, generadora empleo, y/o trabajo. En el presente trabajo, el empleador o patrono es el Ministerio Público, el cual es una institución pública encargada de la investigación criminal y el esclarecimiento de la verdad., teniendo para su apoyo a la policía Nacional Civil.

Dicha institución tiene como pasos principales para la contratación de un aspirante a una plaza vacante los siguientes:

1. Convocatoria, la cual es publicada
2. Presentación de currículum vitae, y papelería que ampara al mismo, títulos, diplomas, reconocimientos, etc. Dependiendo la plaza a la cual la persona aspira, documentos de identificación, certificación de nacimiento, constancias laborales y personales recientes, carta dirigida al Jefe del Ministerio Público en la cual, el aspirante acepte trabajar en cualquier lugar de la república al que fuere nombrado.
3. exámenes de oposición, según la capacidad y acorde a plaza a la cual se aspira.
4. Examen psicométricos
5. Exámenes médicos, generales, entre ellos prueba de embarazo.

Es aquí en donde se determina, si la mujer está embarazada no será apta para optar a ninguna de las plazas vacantes, por la razón, que ven el embarazo como una enfermedad, y no como una reproducción normal, y natural de la humanidad, dándose aquí el primer paso de discriminación laboral por género dentro de dicha institución. No importando que la mujer haya demostrado capacidad al ganar sus pruebas de capacidad, intelectualidad, psicológicas, al estar embarazada, automáticamente pierde el derecho ya adquirido al aprobar todos los exámenes de oposición. Produciéndose de esta manera la

discriminación laboral hacia el género femenino, aun no tipificado penalmente en nuestra legislación.

Nuestra Constitución Política de la República tutela el derecho a la familia, la procreación, el derecho de la vida desde el momento de la concepción.

En el artículo 3 establece “El Estado garantiza la vida desde el momento de la concepción.” A su vez el código del trabajo Decreto 1441 establece “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado específicamente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

El artículo 151 del mismo cuerpo legal establece que se prohíbe a los patronos hacer diferencias entre mujeres solteras y casada y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo, despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozaran de inamovilidad.

El artículo 152 del mismo cuerpo legal establece “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido del ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguiente al parto; los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo.”

El artículo 153 del mismo cuerpo legal establece “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.” Es por tal razón que carece de fundamento legal.

Las pruebas de embarazo que el Ministerio Público realiza para bloquear de esa manera el derecho que tiene la mujer al trabajo, al desarrollo personal intelectual y es a todas luces ilegal prohibirle el desarrollo económico ya que por medio del trabajo femenino coadyuva al sostenimiento del hogar, la familia la cual es la base de la sociedad.

#### **1.4.4 Características**

Entre las características de la discriminación laboral por género, puedo mencionar las siguientes:

1. El egoísmo del hombre que se traduce muchas veces al machismo, por razones culturales.
2. La no observancia y la aplicación de la Constitución política de la República de Guatemala, en la cual se consagra el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones.
3. La no observancia de las leyes laborales específicamente el decreto 1441 Código de Trabajo.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Discriminación laboral por género una violación a los derechos humanos**

#### **2.1 Definición**

En general, la discriminación laboral por género, son las objeciones a la participación de la mujer en el campo de trabajo, se basan en prejuicios sociales o personales, y otros hechos o circunstancias susceptibles de verificación, aducidas por personas a quienes corresponde emplear en las instituciones o empresas a personal femenino, en este caso al Ministerio Público.

Las condiciones en que se desarrollaba en Inglaterra en el siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral, éstas primeras de regulaciones tuvieron el privilegio de ser las precursoras de ésta disciplina.

Desde su inicio, la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral, diferencia que se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales.

Por mucho que avance la corriente de igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de



cada grupo. En el plano laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se fundan en una base consistente, y que eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo, frente al lugar que la mujer ha sabido ganarse en el mercado laboral en una amplísima gama de actividades. De tal forma, que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción entre los géneros.

Las primeras regulaciones laborales se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres, se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, a su delicadeza y respetabilidad; a lo largo del desarrollo de esta disciplina, se han ido revaluando estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones, y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamentalmente por su elemento en la maternidad.

En nuestra legislación se instituye un régimen especial para las mujeres, que básicamente comprende: a) No discriminación de mujeres para efectos laborales, b) La no discriminación entre mujeres casadas y solteras y c) No discriminación por motivo de embarazo y sus consecuencias las cuales son las siguientes: 1) La atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos prenatales, postnatal y lactancia; 2) Inamovilidad: La inamovilidad durante los períodos prenatal y postnatal y lactancia; 3) Atención y respeto: Que con mayor razón se les dedica por razón de su sexo.

No discriminación: Las normas relativas a la discriminación, no han tenido en nuestro medio el arraigo que tienen en otras latitudes, la primera estipulación antidiscriminación se encuentra en la Constitución, donde el Artículo 4º establece: “En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

En el campo más específico el Código de Trabajo Decreto número 1441, contiene normas que en términos generales, prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto a su obtención. Sin embargo, prácticamente no se ha notado ningún cambio en el tema desde que esas reformas entraron en vigencia; a diario se transgrede impune y públicamente lo dispuesto en la citada ley.

Haciendo referencia a la inamovilidad: El artículo 151, literal b, del código de trabajo, establece que no se puede despedir a la mujer por el sólo hecho del embarazo. Esta es una encomiable disposición que resalta y enaltece a la mujer, y al hecho del embarazo, sin embargo, en la práctica esta disposición no responde a la intención del legislador.

A muchas empresas e instituciones les afecta tener una trabajadora en estado de gestación, el desenlace natural, la evolución esperada del embarazo conduce a

los períodos de pre y postnatal, y seguidamente, a la lactancia, lo que actualmente significan treinta y cuarenta y cinco días, y trescientas horas respectivamente. Por esas razones es que muchos empleadores de la iniciativa privada y pública, pasan por alto las regulaciones laborales, y sin muchas razones despiden, o no toman en cuenta las solicitudes de empleo, al enterarse de la noticia de su estado.

## **2.2 Elementos de la discriminación laboral por género y la violación a los derechos humanos**

Elementos personales: lo constituyen la trabajadora y el patrono.

Elementos Real: lo constituye la prestación de servicio, por parte del trabajador o trabajadora.

Elemento Formal: lo constituye el pago de la prestación de servicios, por parte de la trabajadora.

## **2.3 Características de la discriminación laboral por género y la violación a los derechos humanos**

Las objeciones a la participación de la mujer en el campo del trabajo, se basan en prejuicios sociales o personales y otros hechos y circunstancias susceptibles de verificación; aducidas por personas a quienes corresponde emplear en las

empresas, instituciones o negocios a personal femenino, es la situación que se da actualmente en el Ministerio Público.

Las tres Principales características para que la mujer sea discriminada dentro del ámbito laboral son las siguientes: a) ausentismo en el trabajo, b) Mayor movimiento de personal, c) Mayor costo, y el inconveniente de instruir a personas cuya continuidad es más bien transitoria.

a) Ausentismo en el trabajo: Se debe a factores materiales y psicológicos, tales como: la atmósfera negativa en el trabajo, el deficiente método de selección de los trabajadores, la falta de relaciones positivas entre el personal y la dirección, y la situación general del trabajo, lo que se podría evitar, en gran parte, mejorando las relaciones de trabajo, condiciones materiales, remuneración justa, y estabilidad laboral.

b) Mayor movimiento de personal. El porcentaje de personal femenino es muy alto, las mujeres casadas, con hijo, realizan una doble labor, la labor de madre de familia y el trabajo como profesional.

c) Mayor costo y el instruir a personas para el trabajo profesional, se generaliza en torno a la mujer. Ella es capaz de desempeñar cualquier cargo político, o administrativo, con capacidad y dedicación, como cualquier actividad que se le encomiende.

Según lo indicado anteriormente, el ausentismo en el trabajo, el mayor movimiento de personal, el mayor costo y el inconveniente de instruir a personas para el trabajo profesional, son factores determinantes en la violación a los derechos humanos de la mujer derivado de la discriminación laboral por género. Al analizar dichas características podemos determinar que la discriminación laboral por género que el Ministerio Público hace, es un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que directamente resulta imputable a un Estado, no por el hecho en sí mismo sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación a los derechos humanos de la mujer.

De acuerdo a lo establecido en la Convención Americana sobre derechos humanos de la O.E.A. actuar con la debida diligencia implica tomar medidas razonables para prevenir las violaciones de los derechos humanos investigadas seriamente con los medios a su alcance, identificar a los responsables e imponerles sanciones pertinentes y asegurar a la víctima de discriminación una adecuada reparación del daño.

## **2.4. Discriminación laboral por género, una violación a los derechos de trabajo.**

### **2.4.1 Definición**

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, 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.

Los derechos humanos internacionalmente representan la garantía de todo ser humano de vivir, y desenvolverse en una sociedad en donde prevalezca la igualdad, y la fraternidad entre los hombres, y un trato justo y ecuánime, para todos los que en ella habitan.

#### **2.4.2 Implicaciones del marco legal vigente en Guatemala:**

La incorporación de la mujer al proceso productivo se ha encontrado con serias limitaciones en el marco legal Guatemalteco, al no proporcionar leyes, aspectos más claros, y estrechamente relacionados a los derechos de la mujer en el ámbito laboral, social y político, teniendo como consecuencia que las leyes que se emitan sean incapaces de proteger a la mujer en situaciones de discriminación. Un ejemplo claro de esta situación, se encuentra en el capítulo tercero del título segundo, al igual en el capítulo segundo título cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441 hace referencia a convenios laborales, que favorecen al trabajo de la mujer, en la actualidad se ha observado que cada vez mas mujeres se involucran al proceso productivo, motivo por el cual se han formado algunos capítulos referentes al trabajo de la mujer.

Existen Instrumentos legales que le permite lograr cometido, los cuales podemos definirlos de la siguiente manera:

Son aquellos instrumentos nacionales e internacionales que conforman la base legal dentro del territorio Guatemalteco.

**a) Instrumentos Nacionales:**

- Constitución Política de la República (1985)
- Código de Trabajo (Decreto 1441)
- Ley de Significación y Promoción integral de la Mujer (Decreto 7-1999)
- Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)
- Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2001)
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas
- El Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 (2002)

**b) Instrumentos Internacionales:**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1959)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Decreto 29-1982)

Guatemala se encuentra en el grupo de naciones, que ratificó internacionalmente el cumplimiento de los derechos humanos, entre ellos, la igualdad y derecho al trabajo para todos sus habitantes, pero lamentablemente, ha habido evidencias de que estos derechos han sido violados constantemente, de los cuales muchos de ellos han sido para favorecer intereses personales, o de ciertos sectores políticos.

La situación de los derechos humanos de las mujeres, ha sido evaluada por la Organización de Naciones Unidas, desde hace aproximadamente veinticinco años, desde entonces, cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer, han marcado la pauta a los Estados acerca de los avances que debe haber en materia de respeto a los derechos económicos, sociales, cívico-políticos y culturales de las mujeres en todos los países. Especialmente se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985).

Posteriormente, en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing, 1995) las representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, define un conjunto de objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las



organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer.

Diferentes historias en los avances de derechos humanos y la protección al género femenino en diversos países han evidenciado que, cuando las mujeres elevan sus derechos democratizan sus sociedades; siendo al contrario, si aumentan sus niveles de pobreza, si se torna insoportable el aumento en la violencia e impunidad de género, si disminuyen los cargos de representación pública femenina, y los países se alejan de los estándares mínimos deseables de desarrollo humano, y de respeto a los derechos humanos.

Para el ordenamiento jurídico de Guatemala, las normas internacionales de derechos humanos, son jerárquicamente superiores a las normas constitucionales. El 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 derechos humanos internacionalmente representan la garantía de todo ser humano de vivir y desenvolverse en una sociedad en donde prevalezca la igualdad y la fraternidad entre los hombres además un trato justo y equánime para todos los que en ella habitan.

Guatemala se encuentra en el grupo de naciones que ratificó internacionalmente el cumplimiento de los derechos humanos, entre ellos: la igualdad y derecho al trabajo para todos sus habitantes. Pero lamentablemente, ha habido evidencias de que estos derechos han sido violados constantemente; de los cuales, muchos de ellos han sido para favorecer intereses personales o de ciertos sectores políticos.

### **2.4.3 Elementos**

Elementos personales: el patrono y el trabajador o trabajadora.

Elemento formal: La prestación de servicio del trabajador o trabajadora al patrono.

Elemento Real: el pago del sueldo o salario por la prestación dada.

Nuestra Constitución Política de la República establece en los Artículos 101 y 102 que: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación

social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia.

#### **2.4.4 Características**

Las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral son las siguientes:

- a) El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente, en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo; o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la

ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social;

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social, y a base de hechos concretos y tangibles,
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, pues al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su

conciencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y a la fraternidad.

A través de la historia, se ha venido desarrollando la lucha por la igualdad de derechos humanos, y se han emitido documentos que proclaman dicha igualdad de derechos; entre los más importantes se podrían mencionar: En Inglaterra, Las Cartas Magnas de Inglaterra 1215; el Acta de Habeas Hábeas de 1679, y la Carta de Derecho de 1688. En Estados Unidos de Norte América, Declaración de los derechos de Virginia de 1776. En Francia, la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, en la Revolución francesa en 1789, en la Organización de Naciones Unidas O.N.U, la declaración Universal de los Derechos del hombre en 1948, y en Panamá, La Declaración de Panamá en 1956.

Además, de aquellas declaraciones de repercusión universal, debe agregarse, que en Guatemala, el Artículo 43 de la Constitución de la República, establece las garantías inherentes a la persona humana, prohibiendo la discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, nacimiento, etc. Así como el Código de Trabajo señala en el Capítulo segundo del Título IV, las disposiciones con respecto al trabajo de la mujer.

Uno de los propósitos que inspiraron la emisión de estos documentos y leyes, fue el reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Dentro del campo laboral, se observa la marcada diferencia entre los derechos y oportunidades que se otorgan a los hombres en relación a la mujer; dicha diferencia, se manifiesta en hechos y actitudes de rechazo, de menosprecio hacia la capacidad de desenvolvimiento de la mujer, por la visión estereotipada que se tiene del papel que desempeña dentro de la sociedad. Los hechos y actitudes negativas, influyen en la personalidad de la mujer, creándole desequilibrios emocionales, tales como: depresión, angustia, ansiedad, inseguridad entre otros, estos contribuyen a coartar la realización de sus atribuciones, y su desenvolvimiento personal.

Únicamente desde el punto de vista biológico existen diferencias entre hombre y mujer, de ninguna manera se establecen diferencias intelectuales; por lo que, no existe razón para menospreciar la eficiencia y funcionamiento de la mujer dentro de la empresa o institución.



## **CAPÍTULO III**

### **3. Discriminación laboral por género en el derecho internacional**

#### **3.1 Definición**

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.

Sobre la base de una posible cooperación entre los diversos países, se ha llegado a fijar algunos principios que han sido incorporados en convenciones internacionales, ejemplo: la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1948), y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Decreto 29-1982). Uno de estos principios lo constituye la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Instauración internacional es el conjunto de derechos constituidos en el marco internacional. A ésta tendencia corresponde la regla séptima del artículo 427 del Tratado de Versalles, que determina: "El principio de salario igual, sin distinción de sexos, para un trabajo de igual valor". Dicha norma fija la igualdad de derechos de la mujer trabajadora con respecto a los varones.



### **3.2 Elementos**

El aporte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos al derecho laboral, tiene los siguientes elementos:

1. Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación, como derecho fundamental de obligatoriedad.
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.

### **3.3 Características**

1. Se distingue entre la discriminación directa, o por trato diferencial, y la indirecta por el resultado, la discriminación indirecta amplía el concepto de no discriminación al identificar acciones discriminantes que usualmente pasan inadvertidas.
2. Se establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad real, o igualdad de oportunidades.

Una de esas medidas correctivas podría ser que el Estado Guatemalteco de cumplimiento cabal a lo ratificado en la convención sobre la eliminación de todas

las formas de discriminación contra la mujer. La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y el convenio 169 de OIT.

En cumplimiento de lo asumido por los acuerdos de paz es urgente que el Estado de Guatemala aplique medidas positivas en todos los organismos e instituciones de la administración pública para aumentar sustancialmente el número de mujeres en puestos Gubernamentales y en cargo de toma de decisiones y a si lograr la igualdad de géneros.

“Las normas actuales ya no corresponden con lo que sucede entre mujeres y hombres en la sociedad contemporánea, no expresan los derechos que a pulso han logrado las mujeres desde sus particularidades, por ello no se trata de hacer pequeñas reformas, si no de crear un marco jurídico coherente que consigne los derechos innovados a asegurar su cumplimiento y sea guía para vida social.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Laguarde, Marcela (1997) Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia. Página 194

## **3.4 Discriminación laboral por género en Centro América**

### **3.4.1 Definición:**

Diferenciar o distinguir personas o colectividades por causa de género en el ámbito laboral.

Cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, 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.

En los últimos 15 años, se han dado en Centro América un conjunto de nuevas leyes, y reformas de leyes ya existentes que forman parte de un proceso, para garantizar la igualdad entre los géneros. Muchas de estas leyes, se relacionan con la ratificación de convenios y convenciones internacionales. No obstante, este esfuerzo para garantizar la igualdad de derechos, persisten problemas de desigualdad entre mujeres y hombres que se relacionan, por un lado con la falta de procedimientos adecuados oportunos y específicos para aplicar a nivel nacional los derechos contemplados en las convenciones internacionales, y por otro lado la

falta de reglamentación y experiencia en la interpretación de las nuevas leyes, desde la perspectiva de género.

Con relación a la igualdad entre géneros, en el Derecho Laboral, varias legislaciones de América Central contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo. Al analizar la realidad del sistema jurídico, como una realidad en movimiento, y por lo tanto en continuo proceso de transformación, resulta igualmente importante verificar la existencia de desigualdades como la aplicación, interpretación y uso que se hace de las mismas.

Analizando igualmente el sistema jurídico en cualquiera de sus componentes: formal, estructural, político y cultural, debemos partir del papel activo que desempeñan los sujetos sociales a nivel objetivo, el accionar sobre hechos, y a nivel subjetivo el accionar conciente o inconciente desde los valores, prejuicios e ideología.

Para los ordenamientos de Costa Rica y Guatemala, las normas internacionales de derechos son jerárquicamente superiores a las normas constitucionales, para los ordenamientos jurídicos de El Salvador, Nicaragua y Honduras, un orden superior a la ley, y para el caso panameño, una igualdad jerárquica a la ley, en este último caso se resolverá por los principios de interpretación: la norma posterior deroga a la anterior y la norma específica a la general.

Aporte del Derecho Internacional a los Derechos Humanos y al Derecho Laboral:

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 códigos de trabajo centroamericanos regulan a su vez el derecho a la no discriminación en la esfera laboral. A pesar de ello, las mujeres siguen encontrándose discriminadas, predominantemente en ciertos tipos de ocupaciones en el sector de los servicios, en la economía no regulada, y en la agricultura. Al crecimiento cuantitativo del empleo de la mujer, no le ha correspondido un aumento en la calidad de su empleo, se han producido algunas mejoras, pero el avance ha sido desigual y limitado. Ha habido oportunidades de mejores empleos para una pequeña minoría, pero la mayoría de las mujeres trabajadoras siguen en una situación desventajosa.

En lo referente a la oferta del mercado de trabajo, las mujeres están en desventaja con respecto de los hombres en términos de trabajo que ofertan y de su preparación para dicho mercado de trabajo, continúa la desigualdad por razón de género en el acceso a los recursos productivos y el control de éstos así como en

las oportunidades de formación y readaptación profesional, las mujeres no se han visto respaldadas por las medidas prácticas y los servicios de infraestructura básicos que necesitan para poder ingresar en el mercado de trabajo y demostrar su capacidad eficiencia y responsabilidad con las que se caracteriza.

En cuanto a la demanda de trabajo, la mujer sigue siendo discriminada a la hora de ser elegidas para un puesto de trabajo, y con barreras para su movilidad ocupacional, siguen existiendo diferentes valores y remuneración, asociados a los empleos de los hombres y de las mujeres, de forma que, los mercados de trabajo se caracterizan aún por diferenciales salariales, y por la discriminación en función del género. Las mujeres tienden a encontrarse con mayores dificultades que los hombres para acceder a los planes del mercado de trabajo, y a otras diversas formas de asistencia si están desempleadas, o si se hallan en posiciones económicas o sociales particularmente para competir por un empleo en igualdad de condiciones al sexo masculino, como lo constituye un principio constitucional.

“En el caso de Guatemala, las instituciones estatales son fuente de empleo sólo para el 4.4% de la población y al interior del mismo, sólo 4 de cada 10 empleados son mujeres.”<sup>5</sup>

En relación con los derechos laborales, solo Guatemala y el Salvador han ratificado el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., que

---

<sup>5</sup> PNUD, Exclusión y Mercado Laboral en Guatemala, Cuadernos de Desarrollo Humano, Guatemala 2001

aseguran igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Contar con leyes que tutelen los derechos específicos de las mujeres es importante, pero no suficiente; lo urgente es dar aplicación a las mismas erradicando la discriminación laboral por género.

Bajo esa perspectiva, Marcela Lagarde dice: “Pertener a un género con derechos, cambia radicalmente la vida, impide daños y oprobios y posibilita la interlocución de cada mujer con los otros y con las instituciones. Comprender que un objetivo del desarrollo humano es transformar el marco jurídico vigente e incorporar el hábeas legal que convierta en preceptos obligatorios para todas las vías para lograr la igualdad real entre los géneros, a partir del reconocimiento de la especificidad de cada género y de la singularidad de cada persona, que respeten las diferencias y busquen la equidad.”<sup>6</sup>

### **3.4.2 Elementos de la discriminación laboral en Centro América**

Formal, estructural y político.

Formal: Las leyes son parte del complejo de creación de cultura de un pueblo, y tienen mucha influencia en confrontar las actitudes y conductas que la gente adopte, porque la ley, al establecer normas institucionaliza las conductas

---

<sup>6</sup> Lagarde, Marcela (1997) Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia. Página 194

adaptables socialmente, y más sutilmente, crea formas de pensar que establecen lo que será relacionado con la gente racional o irracional, objetivo, científico y universal versus objetivo, arbitrario y particular, la ley puede reforzar y redefinir las tradiciones y costumbres, institucionalizando por medio de códigos en este caso el Código de Trabajo Decreto 1441, decretos, reglamentos, conductas tradicionalmente aceptadas, o puede modificarlas y hacerlas desaparecer totalmente al institucionalizar conductas diferentes a las que están legisladas, dándose así una violación a las mismas.

Estructural: Las normas jurídicas fueron creadas por personas con el objetivo que el pueblo las observara y respetara y, poseen actitudes, juicios y preconcepciones con respecto a las personas a quienes van dirigidas, especialmente cuando pertenecen al sexo femenino, a una raza, etnia discriminada de tal forma que la no observancia de las mismas, se traduce en violación a los derechos en ellas consagrados, como lo son, el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Político Cultural: Las presiones políticas y económicas de los grupos que están en cualquier posición, logran por una combinación de factores, tanto a nivel internacional como nacional, acumular la fuerza necesaria, para influir en la política (partidos políticos, parlamentos, poder ejecutivo), sobre que leyes deben promulgarse, y cuales deben derogarse o modificarse. Este es el caso del movimiento de mujeres que han logrado con su valor, esfuerzo y perseverancia, posicionamientos tanto en el interior de los organismos internacionales, como



hacer valer su voz, y sus demandas al interior de los estados nacionales. Si bien, han logrado la aprobación de leyes que tutelan en diferentes ámbitos los derechos específicos de las mujeres, aún no se ha logrado erradicar la discriminación laboral por género, tal vez por omisión de los propios grupos interesados, en este caso las mujeres. La estructura y la forma de gestión de los organismos encargados de administrar justicia, muestran su desinterés.

### **3.4.3 Características de la discriminación laboral en Centro América**

1. La inobservancia a los tratados internacionales los cuales tutelan los derechos de la Mujer a la no discriminación laboral por razón de género.

Al comparar a Guatemala con otros países pone en evidencia que la extrema desigualdad del ingreso el cual incide claramente en el alto grado de pobreza; al no dar cumplimiento a los tratados internacionales. La O.I.T. por medio de su mecanismo tripartito, cuenta con un conjunto de instrumentos internacionales llamados “convenios”, a los cuales en nuestro país no se les da cumplimiento. Las personas afectadas por el desempleo, por precarias condiciones de trabajo o por un empleo o de subsistencia suman más de dos terceras partes de la fuerza de trabajo. Las mujeres son las que más padecen el mayor grado de esta exclusión.

2. Las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados.

En los países desarrollados le dan más participación a la mujer, existe menos discriminación laboral por género, tanto hombres y mujeres trabajan en igualdad de condiciones, es por ello que no existe tanta pobreza como en nuestro país.



## CAPÍTULO IV

### 4. El Ministerio Público

#### 4.1 Antecedentes:

No se conoce con exactitud el surgimiento del Ministerio Público, algunos juristas tienen diferentes conceptos de su origen. Al respecto Alfredo Vélez Mariconde, cita lo siguiente: “sin que exista certeza al respecto, el Ministerio Público surgió de las cenizas de la edad media como un órgano del Monarca, en principio defendiendo los intereses del monarca y después procurando la represión de los delincuentes, ocupando de esa manera el lugar del acusador privado.”<sup>7</sup>

Asimismo, Hugo Alsina opina que “algunos ven su origen en el Imperio Romano con la aparición de los CURIOSI, los cuales desempeñaban diferentes papeles, tales como, inspectores imperiales en donde no tuvieron una función judicial; como Procuradores Cesaries en donde tuvieron a su cargo el vigilar la administración de los bienes del soberano; o bien, como encargados en la misión judicial, dada a los obispos por el Emperador Justiniano, en el siglo IV. Asimismo Alsina opina que la tesis más generalizada sobre el origen del ministerio público, surge con los funcionarios que los señores franceses destacaban para la percepción de las

---

<sup>7</sup> Mariconde, Alfredo Derecho Procesal Penal. Página 241

regalías, quienes posteriormente se convirtieron en Procuradores del Rey, hasta llegar a conformar el Ministerio Público.”<sup>8</sup>

En la antigüedad, el Rey designaba procuradores para que defendieran en los juicios sus intereses, o trataban de asegurar la recaudación de las multas que se imponían a los delincuentes, pues una parte de ellos ingresaban a su patrimonio, y esos procuradores, que principiaron siendo transitorios, se convirtieron más tarde en funcionarios permanentes. Mucho tiempo después cuando el Rey asumió la soberanía de la representación del Estado, sus procuradores fueron llevados a asumir, con la diferencia de los intereses generales del Estado, salvaguardando los derechos del Rey al asegurar la represión de los crímenes; obraban en su interés al obrar en interés general. “El Ministerio Público surge en los países monárquicos o imperiales, siendo un representante del Rey o del emperador, pero defendiendo ya un interés público de justicia y cuando se implantó la República, el Ministerio Público se transformó en un representante de la sociedad, y agente del poder ejecutivo.”<sup>9</sup>

“GARSONNET sostiene que el origen del Ministerio Público no es germánico sino puramente Francés, y cita la Ordenanza del 25 de marzo de 1302 como la primera que menciona al Ministerio Público, al disponer que los procuradores del Rey prestarían el mismo juramento que los magistrados, sin poder representar a las

---

<sup>8</sup> Aguirre Godoy. Mario. Ministerio Público y Abogacía del Estado y Derecho Procesal Penal. Editorial Guillermo Kraft Ltda.. Buenos Aires. 1945. Pag.160

<sup>9</sup> Helie. Tratado de Instrucción Criminal. Página 50

partes, sin embargo un siglo antes en la Partida IV título XVIII, ley 12, se habla del patrono del Fisco, que en romance quiere decir, hombre que es puesto para razonar y defender en juicio todas las cosas y derechos que pertenecen a la Cámara del Rey. “Las leyes de Indias mencionan a los fiscales para cuidar de las jurisdicciones de México, Lima y Buenos Aires.”<sup>10</sup> En Italia Medieval, existieron funcionarios denominados “Sindici o Ministeriales”, servidor principal de soberanos y señores.

Borja Osorno, señala que “fue exactamente en Francia donde nació dicha institución con los procuradores du Roi de la Monarquía Francesa del siglo XIV.”<sup>11</sup> Alcalá-Zamora y Castillo explicaron, en una CONFERENCIA, LAS DISTINTAS INSTITUCIONES DEL Ministerio Público y la abogacía del estado, los cuales mencionó, en cuanto a datos puramente históricos, lo siguientes: “Recordemos sin embargo, por constituir puntos de entronque de ambas instituciones, que la denominación “Ministerio Fiscal” , con que sigue designándose al Ministerio Público en España y por influencia suya, en el uso de diversos países americanos, cuadraría mejor, conforme a sus orígenes romanos evocados por las Partidas, o la abogacía del Estado. La dualidad corporativa se halla perfectamente delineada en el Derecho Valenciano del siglo XIII, cuando implantó junto a un Abogado Fiscal, a quien correspondía acusar de los delitos, cuidar de la ejecución de las penas y sostener la jurisdicción real. Un abogado

---

<sup>10</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V, Pag.424.

<sup>11</sup> Coged Vega, Mario. El Ministerio Público o Fiscal en el Proceso Penal. Página 193.

patrimonial, al que incumbía la defensa de los bienes del monarca y del erario, la de los derechos del Rey en asuntos civiles y como atribución no procesal sino administrativa, la recaudación de los impuestos”.<sup>12</sup>

## 4.2 Evolución Histórica del Ministerio Público en Guatemala

Época Pre-Independencia:

En España se dan antecedentes bien definidos de que el Ministerio Público se creó en tiempos de JUAN I, a petición de las Cortes de Briviesca de 1397; en esta época, un funcionario era el encargado de perseguir los delitos públicos. Los Reyes Católicos dispusieron que esta responsabilidad fuera más tarde instituida en las cancillerías de granada y Valladolid. En 1935, el reglamento para la administración pública delineó la institución del Ministerio Público. “En las Leyes de Recopilación expedidas por Felipe II, en 1566, se reglamentaron las funciones de los Procuradores Fiscales, pero donde verdaderamente se delinea la Institución del Ministerio Público, es en el Reglamento para la Administración de Justicia de la ley española orgánica del Poder Judicial de 1,870 dedicó su título XX al Ministerio Fiscal o Público.”<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Coged Vega, Mario. El Ministerio Público o Fiscal en el Proceso Penal. Página 194

<sup>13</sup> Aguirre Godoy, Mario. Ministerio Público y Abogacía del Estado y del Derecho Procesal Penal. Página 160

Las leyes vigentes en España eran de aplicación en todas sus colonias, de las cuales Guatemala formaba parte, desde la conquista de nuestro territorio por don Pedro de Alvarado, la organización política y jurídica de la nación quedó bajo el imperio español, sujeto a las disposiciones de la corona, extendiendo la jurisdicción de los tribunales españoles a todas las provincias conquistadas.

Con la independencia de las Provincias Unidas de Centroamérica, podemos ver al Ministerio Público en las legislaciones vigentes según la época de la siguiente manera:

A partir de 1821 con la independencia de las provincias unidas de Centro América, se crearon las bases constitucionales y son las siguientes:

- Bases Constitucionales de 1,823: es aquí donde aparece la Institución de los Fiscales, en el artículo 1º. y 7º., cuando el Consejo de Estado, el cual, su función consistía en prestar asesoramiento en los asuntos de interés para el Estado. La actuación de los fiscales continúa en las constituciones proclamadas el 22 de noviembre de 1824 y la del Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1,825.

- Constitución Federal de 1,835: En la Constitución Federal del 13 de febrero de

- Ley Constitutiva del Supremo Poder Ejecutivo de 1,839, DECRETO No. 65: Esta ley fue emitida con fecha 5 de diciembre de 1,839, en sus artículos 1º. 2º. 4º. 7º. 8º. 11, 15, 17, refiriéndose a la nueva Corte Suprema de Justicia con su nueva denominación y la que establece: 1, Regente, 4 Oidores y 1 Fiscal; así también



menciona la Procuraduría de Pobres, quienes serán nombrados por la Corte y tiene como objeto auxiliar a los procesados criminales.

- Posteriormente el Decreto de Gobierno de 1,854, que creaba la plaza de Abogado Fiscal, siendo el Presidente de la República quien deba nombrarlo, con funciones propias del Ministerio Público, mismas estipuladas por el Decreto No. 37 de la Asamblea Constituyente de fecha 17 de agosto de 1,839 las que correspondía al Fiscal de la Corte Suprema de Justicia.

- Código Fiscal de 1,881; En 1,881 se emitió el Código Fiscal, y en su Artículo 1º. Establece: “Organizada la Hacienda Pública reglamenta su administración y define la jurisdicción de los jueces y tribunales.

El artículo 670 establece: “En los asuntos de Hacienda y Crédito Público tendrán intervención consultiva del Consejo de Hacienda y los Abogados Fiscales, en los casos que este código establece”. También el artículo 680 menciona como deberes y atribuciones de los Abogados Fiscales, en el ramo de la Hacienda y Crédito Público:

1º. Dictaminar en los asuntos que el Secretario de Hacienda y Crédito Público someta a su estudio, emitiendo su parecer de conformidad con las leyes.

2º. Pedir en las informaciones de pobreza

3º. Pedir el entero de la suma adeudada, antes de emitir dictamen en los asuntos que pasen a su estudio y en que conste que se ha omitido el pago de algún impuesto o contribución.

Por otra parte el artículo 681 establece: El secretario de la Hacienda y Crédito Público podrá nombrar Fiscales específicos en casos de impedimento de los Abogados Fiscales, para abrir dictamen en determinados asuntos”.

Código de Procedimientos Civiles: El 8 de marzo de 1,877, por primera vez se emite el Código de Procedimientos Civiles en Guatemala, se incluye en el Libro 1 capítulo VII, en los artículos: 106, 107, 108 y 109, establece como funciones específicas para ejercer la función dictaminadora y sin perjuicio de las que correspondan en la Ley Orgánica de los Tribunales o en otras Leyes Especiales.

Ley Orgánica de los Tribunales, Decreto Gubernativo 257: De fecha 17 de febrero de 1,880, regulaba en los artículos 67 a 73, lo relativo a los Fiscales en los que se les atribuye concretamente la función de acusar en las causas criminales.

Constitución de la República de Guatemala, Decretada en 11 de diciembre de 1,879: Entró en vigor el 1º. De marzo de 1,880 mantuvo su vigencia hasta el 28 de noviembre de 1944. Mantiene a los Fiscales de los Tribunales de Justicia, en la reforma a esta Constitución el 11 de marzo de 1921, por primera vez se crea el cargo de PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN, cuyo artículo 52 inciso II,

textualmente establece: Corresponde al poder legislativo nombrar a un Procurador Nacional de la Nación y un suplente.

El Procurador General de la Nación es el jefe de la Procuraduría y durará cuatro años en el ejercicio de su cargo, gozará de las prerrogativas de Magistrado de la corte de justicia, no podrá desempeñar a la vez ningún otro empleo público y tendrá las atribuciones siguientes:

- a) Representar el interés Público en cualquier asunto Judicial o Administrativo
- b) Cuidar de que todos los funcionarios al servicio de la Nación desempeñen cumplidamente sus deberes.
- c) Acusar ante la Asamblea o Comisión permanente o ante la Corte Suprema de Justicia, a los funcionarios cuyo Juzgamiento corresponden a estos cuerpos.
- d) Súper vigilar la conducta de todos los Agentes y Promotores Fiscales en el cumplimiento de sus deberes, deduciéndoles en su caso la responsabilidad a que hubiere lugar, y.
- e) Formar el reglamento del ramo y rendir cuenta anualmente de su gestión en la Asamblea.

Cuando se tratan de actos o funciones del Poder Legislativo o del Judicial, el Procurador se limitará a poner en conocimiento de la Asamblea, Comisión Permanente o Corte Suprema las irregularidades o las infracciones de que tuvieron noticias para que estas instancias dicten las medidas conducentes o lo autoricen para entablar la acusación correspondiente según el caso.

El Procurador General tendrá el número de empleados subalternos nombrados por él, los que considere necesarios una Ley Especial desarrollará la materia.

Decreto Número 1,681 de la Asamblea Legislativa de la República:

El 31 de mayo de 1,929, La asamblea Legislativa de la República de Guatemala emitió el Decreto 1,681 que en su único considerando establece: “Que para poder dar efectividad a algunas de las reformas recientemente hechas a la Constitución resulta indispensable organizar cumplidamente la Institución del Ministerio Público, por lo tanto decreta la siguiente LEY DEL MINISTERIO PÚBLICO, emitida por el Presidente José María Reina Andrade. La cual consta de 21 artículos y un transitorio de cuatro capítulos, no traía la división de las sanciones de Procuraduría, Fiscal y Consultoría como la actual.

En la parte dispositiva establece lo siguiente:

- 1º. El Ministerio Público es una institución encargada de auxiliar a la administración de justicia en el modo y forma que las leyes determinan y de

representar en juicio los intereses de la Nación y del Estado, y en particular los de la Hacienda Pública

2º. El ministerio Público velará por el estricto cumplimiento de las resoluciones y sentencias de los Tribunales y al efecto está facultado para promover y llevar adelante las gestiones que estime pertinentes ante las Autoridades Judiciales y Administrativas, según los casos”.

3º. Corresponde al ejercicio de las funciones encomendadas al Ministerio Público, al Procurador General, Jefes de la Institución y a los Agentes Auxiliares del mismo, quienes entre otras calidades, deben ser Abogados de los Tribunales de la República.

En el artículo 4º de la Ley del Ministerio Público, se determina que el Ministerio Público depende del Ejecutivo por conducto de la Secretaría de Estado en el despacho de Gobernación y Justicia, que será la encargada de hacer los nombramientos respectivos.

El artículo 20, de la Ley del Ministerio Público, establece que “mientras se organiza el Ministerio Público en la forma que ésta ley determina, la defensa y representación de los intereses de Hacienda Pública seguirá encomendada a los Agentes Fiscales que establece el Código de la materia.

El 9 de Septiembre de 1,931 queda organizado el Ministerio Público por el poder Ejecutivo en la siguiente forma: con el Procurador General de la Nación Jefe de la Institución y a un Agente Auxiliar cuyos sueldos y gastos son los mismos que tenía la Agencia Fiscal del Gobierno toda vez que las atribuciones hacendarías quedan refundidas en esta Institución.

Con el Decreto Legislativo No. 2,009: Se crea el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil de fecha 26 de mayo de 1,934 ya no aparece ningún articulado que regule la Función del Fiscal. Es en 1982 por medio del Decreto Gubernativo 1,862, Ley Constitutiva del Organismo Judicial de fecha 3 de agosto de 1936 en donde aparece regulada la función de los fiscales.

Con el Decreto Gubernativo 1,187; de fecha 23 de octubre de 1,931 se emite el decreto Gubernativo 1187 en el que se asienta que el Procurador General de la Nación, los Administradores de Rentas y los Agentes Auxiliares del Fisco o en desempeño de deberes y atribuciones que les encomiendan las Leyes Fiscales lo harán bajo la inmediata dependencia y control directo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Ley que fue aprobada por el Decreto Legislativo No. 1,778 del 8 de abril del año 1,932.

Decreto Gubernativo 1,862: Ley Constitutiva del Organismo Judicial de fecha 3 de agosto de 1,936, en los artículos 30 y 38 aparece regulada la función de los Fiscales.

La Constitución de la República de Guatemala: El 11 de marzo de 1945 el Poder Constituyente decreta la Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entró en vigencia el 15 de marzo del mismo año, en el título que corresponde al Organismo Judicial establece “ Una Ley Orgánica del Ministerio Público también contempla a los Fiscales de las Salas de Apelaciones nombrados por el Congreso de la República de Guatemala en el que reside la potestad Legislativa del Estado.”

El Decreto No. 512 del Congreso de la República: Establece que el 25 de mayo de 1,945, es emitida por el Congreso de la República la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 512 del Congreso de la República, que entra en vigor el 6 de agosto de 1,948, emitida en tiempo del presidente Doctor Juan José Arévalo; consta de un por tanto y sesenta y siete artículos, divididos en seis capítulos.

En el capítulo I, Artículo 1º. Define y establece la Institución del Ministerio Público.

Artículo 1º. El Ministerio Público es una institución auxiliar de los Tribunales y de la Administración Pública que tiene a su cargo:

- 1º. Ejercer la personería de la Nación conforme lo dispone el artículo 13.
- 2º. Representar provisionalmente a los ausentes, menores o incapaces, mientras estos no tengan personero legítimo conforme al Código Civil
- 3º. Intervenir ante los Tribunales de justicia en todos aquellos asuntos en que esté llamado a hacerlo por Ministerio de Ley.

- 4º. Promover las gestiones necesarias para obtener la recta y pronta Administración de Justicia.
- 5º. Asesorar Jurídicamente a la Administración Pública en todos los casos en que aquella consulte y,
- 6º. Intervenir en todos los demás negocios que las leyes determinen.

La Ley Orgánica del Ministerio Público, decreto 512 del Congreso de la República toma asimismo en su parte considerativa la importancia de las funciones del Ministerio Público, y la necesidad de que cumpla con su cometido, con la indispensable autonomía de sus funciones, que le da su carácter de Institución Auxiliar de la Justicia, y de la Administración Pública.

En la parte considerativa hace notar la necesidad de reformar el Decreto Legislativo número 1,618, porque no concuerda en sus disposiciones con las normas que fija la Constitución de la República vigente contenida en el Artículo 165, porque dicha ley asigna atribuciones y funciones al Ministerio Público derivada de sus secciones, las que se desarrollan con carácter autónomo salvo en los casos especiales que señalan la ley donde deben atenderse instrucciones del Ejecutivo.

El Procurador General de la Nación, quién a su vez es el Jefe del Ministerio Público, tiene a su cargo la dirección y el ejercicio exclusivo de la personería de la Nación, pudiendo en casos especiales o específicos, delegarla en otros



funcionarios de la Institución, y otorgar poderes para asuntos determinados. Por primera vez aparece la división de las secciones de Procuraduría, Fiscalías y Consultorías, cada una a cargo de un jefe y con los agentes auxiliares o consultores, adscritos a cada una de ellas; en ésta ley se suprime la Fiscalía de Gobierno, disponiendo que todas las audiencias que la ley prescriba para ellas se entenderán en lo sucesivo con el Ministerio Público.

La Constitución de la República del 1º. De marzo de 1,956; en el capítulo IV del título IV del Organismo Ejecutivo, prescribe que una Ley Especial organizará al Ministerio Público y determinará sus atribuciones y funciones.

El Decreto 585 del Presidente de la República; emitido el 29 de febrero de 1,956, suprime los cargos de Fiscal y Procurador adscritos a las salas de la Corte de Apelaciones, cuyas funciones que tienen asignadas los primeros acuerdos con las leyes vigentes en Procedimientos Judiciales, las ejercerá el Ministerio Público por medio de los agentes que integran su sección de fiscalía.

Por disposición Gubernativa del 4 de Diciembre de 1,964; La Procuraduría de Poderes, dependencia de Ministerio de Gobernación, fue absorbida por el Ministerio Público, con las funciones que a éste correspondían mismas que desempeña por medio de la Sección de Procuraduría.

La Constitución de la República de Guatemala del 15 de Septiembre de 1,965: que rigió la vida jurídica y política de nuestro país, fue decretada y sancionada por el poder constituyente el 15 de septiembre de 1,965, vigente a partir del 5 de mayo

de 1,966, la cual en el título VI correspondiente al Organismo Ejecutivo comprende el Capítulo VI, dedicado al Ministerio Público. En su artículo 221 establece las funciones del Ministerio Público las cuales serán ejercidas por el Procurador General de la Nación quien tendrá los Agentes Auxiliares e Investigadores que la ley determine. El Procurador General será nombrado por el Presidente de la República, eligiéndolo entre una terna que le proponga el Consejo de Estado, deberá ser Abogado colegiado con no menos de diez años de ejercicio profesional o de servicios en el Organismo Judicial y tendrá las mismas preeminencias e inmunidades que los Ministros de Estado, su remoción compete al presidente previa audiencia al Consejo de Estado.

Funciones principales del Procurador General de la Nación:

- 1º. Representar al Estado y defender sus derechos e intereses, Judicial o Extrajudicialmente.
  
- 2º. Promover el cumplimiento de las leyes, la Ejecución de Sentencias, Resoluciones Judiciales y de Disposiciones Administrativas, en los casos determinados por la ley o cuando se efectúen en interés del interés del Estado.
  
- 3º. Intervenir por propia iniciativa o cuando así lo dispusiere el Ejecutivo, conforme a las instrucciones de éste en los negocios en que estuviere

interesado el Estado, formalizando los actos y suscribiendo los contratos que sean necesarios para este fin.

4º. Promover las gestiones necesarias para la recta y pronta Administración de Justicia y la Investigación de los Delitos y contravenciones que alteren el Orden Público o Social.

5º. Auxiliar a los tribunales y a la Administración Pública y ejercer las funciones de Asesoría Jurídica que la ley señale.

6º. Representar y defender a las personas que determine la ley.

7º. Las demás que la ley señale.

El Decreto 1,762 del Congreso de la República; fechado 11 de junio de 1,968, suprime a los fiscales al haber quedado sustituido, en la sección de Fiscalía, Consultoría y Procuraduría.

El Código Procesal Penal Decreto 52-73 del Congreso de la República: Es la ley adjetiva comprendida en el Decreto Número 52-73 del Congreso de la República y en algunos de acción privada en los casos que sea requerido, o la ley señala para investigar la comisión de los hechos antijurídicos.

La Sección Judicial de la Policía Nacional, como dependencia directa del Ministerio Público se encuentra establecida en los artículos 120 al 123 la cual queda como dependencia directa del Ministerio Público y adscrita a la Policía Nacional.

El ejercicio de la Acción Penal corresponde esencialmente al Ministerio Público. La acción penal podrá también ser ejercida por las personas agraviadas, y por cualquier guatemalteco. Así lo establece el artículo 68 párrafo segundo del Código procesal penal Decreto 52-73.

Con fecha 9 de enero de 1,980, en el Diario Oficial Tomo CCXII, número 84, es publicado en nuevo Código de Menores Decreto 78-79 del Congreso de la República, mismo que entra en vigor seis meses después de su publicación el cual contiene lo que respecta a Procuradores de Menores, correspondiendo al Ministerio Público las siguientes funciones:

- 1º. Velar por el respeto de los menores
- 2º. Velar por la eficiente y estricta aplicación del Código de Menores
- 3º. Representar a los menores que se encuentran en situación irregular y asumir su Defensa legal.
- 4º. Acusar ante los tribunales ordinarios, a las personas mayores de edad, que hayan realizado actos contrarios a la integridad de menores.

Con la creación de éste código, se hizo necesario, la creación de una nueva sección en el Ministerio Público; esta es la Procuraduría de Menores, dotando al personal técnico y administrativo que ejecutará las mismas, y quienes dependen directamente del Procurador General de la Nacional, igual que otras secciones más de la Institución.

Por otro lado, el Estatuto Fundamental de Gobierno, Decreto Ley 24-82, reformado por los decretos Leyes 36-82 y 89-83: En el capítulo XVI en los artículos 104 al 108 en ellos define al Ministerio Público “ Como una institución Auxiliar de la Administración Pública y de los Tribunales de Justicia, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país, ejerce la representación del Estado, cuyos fines principales son, ejercer la representación del Estado y velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Dichos conceptos los establece la Ley Orgánica del Ministerio Público, en el artículo 1º.; primera vez que una Carta Fundamental o estatuto definen a dicha institución.

El estatuto en mención, deroga la Constitución de 1,965, agregándole únicamente la obligación de investigar los delitos y contravenciones a la ley, como lo preceptúa el artículo 16 del Código Procesal Penal.

El Decreto Ley 57-92: Deroga el Capítulo II, Título IV, del Libro Primero del Código Procesal Penal, contenido en el Decreto 52-73 del Congreso de la República, y en consecuencia, queda disuelta la Sección Judicial de la Policía Nacional, la que se

encontraba adscrita a la Dirección General de la Policía Nacional, dependiendo directamente del Ministerio Público, por no llenar a cabalidad su cometido para el cual fue creada.

El Decreto Ley No. 82-83, Reformado por el Decreto Ley 90-83: preceptúa que el Ministerio Público deberá prestar la asesoría necesaria a los registros civiles en su Jurisdicción, es decir las funciones de las Agencias Auxiliares Departamentales, a efecto, que los libros que hayan sido destruidos sean repuestos, y previa observación hecha por el Procurador General, las actas de revisión y asesoría se remitan al Director del Registro General de Población.

#### **4.3 Definición de Ministerio Público:**

El Artículo 1º. De la Ley Orgánica del Ministerio Público: “Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública además vela por el estricto cumplimiento de las leyes del país”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> . Decreto Ley 40-94. Ley Orgánica del Ministerio Público. Página 2

#### 4.4 Características del Ministerio Público:

a) Es una Institución, por ser el Ministerio Público el órgano principal del Estado, encargado de la acción penal pública, según la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Procesal Penal y la Ley Orgánica.

b) Su función es autónoma porque actúa independientemente por propio impulso, y en cumplimiento de las funciones que le atribuyen las leyes, no está subordinado a ninguno de los organismos del estado, sólo lo que establece la ley, según el artículo 3º. Decreto 40-94, Ley Orgánica del Ministerio Público.

c) El Ministerio Público promueve la persecución penal, teniendo a su cargo el procedimiento preparatorio, y la dirección de la policía en su función investigativa.

d) Investigación Preliminar para preparar el ejercicio de la acción penal. “Por medio de la investigación de delitos de acción pública; por delegación expresa del Estado, El Ministerio Público, actúa en representación del mismo, siendo una premisa básica, en el sistema acusatorio en el nuevo código Procesal Penal, la acción penal se regula como un deber del Estado de perseguir delitos que afecten intereses públicos.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Cesar Barrientos Pellicer. Código Procesal Penal. 3ra.Edición, Pág.43.1998

e) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. El Ministerio Público persigue la realización máxima de la justicia y deberá ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad y con apego al Principio de Legalidad.

#### **4.5 Funciones del Ministerio Público:**

Función: “son las atribuciones que desempeñan un Órgano del Estado. El ejercicio de un Órgano o la actividad de un aparato, desempeño de un cargo, facultad de un oficio o tarea, ocupación, atribución, finalidad, acto público, hacer funciones, ejercer determinado cargo y/o suplir a un superior.”<sup>16</sup>

Con la sustitución del Decreto 512, por el Decreto 40-94 del Congreso de la República, el Ministerio Público, ha realizado cambios sustanciales al establecer las actividades y funciones del Ministerio Público, para que se adecuen a las formas constitucionales, y que cumplan eficientemente las funciones que le atribuye el artículo 251 de la Constitución Política de la República. El artículo 2º. De la Ley Orgánica del Ministerio Público, nos indica las funciones del Ministerio Público, sin perjuicio de las que le atribuyen otras leyes, las siguientes:

---

<sup>16</sup> Guillermo Cabanellas, Diccionario Guillermo Cabanellas Editorial Eliasta, Pág.133



- a) Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confiere la Constitución, las leyes de la República, los tratados y convenios internacionales.
- b) Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley, y asesorar a quien pretenda querellarse por delitos de acción privada, de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal
- c) Dirigir la Policía y demás cuerpos de seguridad del Estado, en la investigación de hechos delictivos.
- d) Preservar el Estado de Derecho, y el respeto de los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia. La ley le ha encomendado al Ministerio Público las anteriores funciones, y le determinará con precisión su ubicación institucional, manteniendo su relación con las demás instituciones del Estado, garantizando que no se abuse del poder que se le otorga, y de la autonomía que la ley le confiere.

El artículo 24 del Código del Código Procesal Penal le asigna al Ministerio Público la acción pública para que se realice la persecución penal de oficio, salvo los hechos perseguibles sólo a instancia de parte como lo son: la injuria, delitos de contagio venéreo, difamación y los que están condicionados a instancia particular o autorización estatal. Ejemplo los delitos de estupro, violación, abusos deshonestos, raptó, el ejercicio de la acción penal pública es única y le corresponde únicamente al Ministerio Público. La persecución penal, es

asumida por el Ministerio Público, quien acusa en nombre del Estado de Guatemala.

El artículo 25I establece: “El Ministerio Público es una institución auxiliar de la Administración Pública y de los Tribunales, con funciones autónomas cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país y le corresponde el ejercicio de la acción penal.

Es aquí donde se establece el ejercicio de la acción penal, para la persecución penal del delito y sanción del delinciente, la investigación, consistente en la serie de actividades para descubrir elementos que permitan el ejercicio fundado en la acción penal para la persecución del delito, y la sanción del delinciente.

El fiscal tiene que estar informado desde el momento de la detención, y estar presente en la primera declaración del imputado. El juez, juzga con base en las pruebas aportadas, decide en materia penal si conforme al derecho sustantivo se ha cometido o no un acto tipificado en la ley.

El Ministerio Público deberá practicar todas las diligencias pendientes y útiles para determinar la existencia del hecho. Establecerá los partícipes y el conocimiento de circunstancias personales, las cuales servirán para valorar la responsabilidad, verificando el daño causado, si el fiscal decide proseguir la persecución penal, solicita al juez la aplicación de alguna medida coercitiva hacia el presunto imputado, y el juez, resolverá ordenando prisión preventiva o

una medida sustitutiva, si el juez no estuviere de acuerdo con lo pedido, podrá rechazar la petición del Ministerio Público. Si el Ministerio Público no encuentra suficientes méritos para proseguir con la persecución penal, solicitará al juez el archivo, el sobreseimiento o la clausura provisional de la denuncia, la querrela o la prevención policial. El juez por su parte podrá admitir lo pedido, por el Ministerio Público y remitirá las actuaciones nuevamente al Ministerio Público.

En caso contrario, si el juez dispone que se ejercite la persecución penal, y en su caso, dictar alguna medida de coerción, o alguna medida sustitutiva; El Ministerio Público puede ejercer la persecución penal, aún cuando, se haya dictado falta de mérito, y la debe ejercer cuando se dicte alguna medida sustitutiva.

e) Ejercer la acción civil, en los casos previstos por la ley: Le dará asesoría a quien pretenda querellarse, la acción civil deberá ser ejercitada antes que el Ministerio Público requiera la apertura del juicio, o sobreseimiento, vencida esta Oportunidad, el juez la rechazará sin más trámite.

Artículo 538 del Código Procesal Penal establece: “La acción civil sólo podrá ser ejercida mientras esté pendiente la persecución penal y comprenderá la reparación de daños y perjuicios causados por el delito”.

El Ministerio Público ejercerá la acción civil cuando el titular de la acción carezca de representación cuando sea un menor o un incapaz.

Artículo 301 del Código Procesal Penal establece. “En caso de denuncia, el Ministerio Público puede asumir de oficio, el ejercicio de la acción civil.”<sup>17</sup>

El Ministerio Público en cuanto a sus funciones y estructura, ha tenido cambios dividiendo las funciones en secciones separadas, hasta llegar al conocido Decreto 40-94 del Congreso de la República, es decir, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la que actualmente está en vigencia.

Al igual que toda institución Pública ó Estatal, cuenta con secciones como: Procuraduría, Archivo, Contabilidad, Biblioteca, Bodega, y Almacén.

---

<sup>17</sup> Artículo 301 Código procesal Penal.



## CAPÍTULO V

### 5. Ley Orgánica del Ministerio Público.

La Ley Orgánica del Ministerio Público En el Artículo 3 establece " Autonomía. El Ministerio Público actuará independientemente, por propio impulso y en cumplimiento de las funciones que le atribuyen las leyes sin subordinación a ninguno de los mecanismos del Estado ni autoridad alguna..."<sup>18</sup>

En el Artículo 30. Establece: " Organización. Estará a cargo de un Fiscal de Sección las siguientes:"<sup>19</sup>

1. Fiscalía de delitos administrativos
2. Fiscalía de delitos económicos
3. Fiscalía de delitos económicos
4. Fiscalía de delitos contra el ambiente
5. Fiscalía de asuntos constitucionales, amparos y exhibición personal
6. Fiscalía de ejecución
7. Fiscalía de la mujer.

El Artículo 37. Establece lo siguiente: Fiscalía de la mujer. " Ésta Fiscalía tendrá a su cargo la intervención del Ministerio Público en los procesos que involucren a

---

<sup>18</sup> Decreto 40-94 Ley Orgánica del Ministerio Público. Pag. 3

<sup>19</sup> Decreto ley 40-94, Ley Orgánica del Ministerio Público. Pag. 15

una o varias mujeres y que tengan relación con su condición de mujeres. Contará con la asesoría de especialistas en la materia respectiva”.<sup>20</sup>

Por otra parte el Artículo 58. Establece: “Oficina de información. El jefe administrativo organizará una oficina que informe a la población y a los medios de comunicación sobre todos los aspectos que se relacionen con la institución y que tengan relevancia pública.....”<sup>21</sup>

El fiscal General, los fiscales de distrito y los fiscales de sección, dentro de su área territorial o funcional, podrán ordenar traslados por razones de servicio.

Existen casos en los cuales los fiscales de sección han trasladado a mujeres trabajadoras a otras fiscalías; específicamente se dio un caso en el cual un una pareja de trabajadores de el Ministerio Público se casaron y la mujer fue trasladada a otra fiscalía; dándose aquí la discriminación a la mujer.

En el Artículo 75. del mismo cuerpo legal se establece: “ Carrera del Ministerio Público. Los nombramientos para fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares se realizará previo concurso de aspirantes que tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los requisitos establecidos en esta ley para ocupar el cargo respectivo;

---

<sup>20</sup> Ibidem, Pag. 17

<sup>21</sup> Ibidem, Pag. 24

2. Los antecedentes que acrediten idoneidad especial en materias relativas al cargo y una sólida formación jurídica; y
3. Los antecedentes relativos a la tarea profesional o en la carrera fiscal.

Para valorar éstos aspectos se citará a una audiencia de oposición, oral y pública donde se evaluará al aspirante sobre aspectos vinculados a los principios constitucionales y la legislación vigente.

El concurso será abierto a cualquier aspirante.

Artículo 76. Lista de Candidatos. El consejo del Ministerio Público convocará públicamente a concurso, al menos una vez al año, para formar la lista de candidatos a los diversos cargos del Ministerio Público.

Los requisitos para la inscripción deberán ser los mismos que se requieran para optar al cargo que el aspirante pretenda.

Artículo 80. Incapacidades. No podrán aspirar a ingresar a la carrera del Ministerio Público:

1. Quienes no tengan aptitud física y psíquica suficiente, establecidas por profesionales.
2. Quienes hayan sido inhabilitados, en forma absoluta o especial para ejercer cargos públicos o la profesión de abogado o de notario o hayan sido privados de sus derechos como ciudadanos, mientras dure la inhabilitación.



Lo establecido en el numeral primero es lo que le sirve de base al Departamento de selección de personal para elaborar las pruebas médicas en la que se incluyen las de embarazo, y otras pruebas que no deberían ser determinantes para excluir a la mujer de ingresar u optar a una plaza mejor remunerada dentro de la Institución del Ministerio Público, en virtud que el embarazo en ninguna manera es una deficiencia física todo lo contrario es la forma de reproducción natural.

## **5.1 Funciones especiales del Ministerio Público**

**5.1.1 Función de Contralor de Legalidad:** El Ministerio Público con el fin primordial de velar por la estricta aplicación de la ley y siendo depositario de los intereses de la sociedad, se convierte en un contralor de la legalidad en todos sus ámbitos. Además de su actuación o intervención en lo penal actúa e interponiendo el recurso de Amparo, en la acción de inconstitucionalidad, para evitar que se contravengan las disposiciones constitucionales y los demás ordenamientos jurídicos.

El Ministerio Público en sus funciones, coadyuva con la función judicial, y para tal objetivo debe de mantener intacto el régimen de legalidad; la función controladora de legalidad del Ministerio Público, se manifiesta de acuerdo a la materia.

**5.1.2 Función de investigador:** La ley orgánica ejerce la principal. En la función investigadora le corresponde investigar delitos de Acción Pública y promueve la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República y los Tratados y Convenios Internacionales.

El Ministerio Público por medio de los agentes que designe, tendrá la facultad de practicar la investigación por los delitos que el código le asigna, intervención de los jueces de Primera Instancia como contralores jurisdiccionales, asimismo ejercerá la acción penal conforme a los términos del Código Procesal Penal.

**5.1.3 Función de ejercer la Acción Penal:** Entre las funciones del Ministerio Público está la de ejercer la acción penal conforme los términos del Código Procesal Penal, tendrá a su cargo específicamente el procedimiento preparatorio y la dirección de la Policía en su función investigativa.

## **5.2 El departamento de recursos humanos en el Ministerio Público**

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de seleccionar al personal adecuado mediante publicaciones periódicas por medio de las cuales publica las plazas vacantes o cargos públicos vacantes y los requisitos que para cada cargo son indispensables.

Posteriormente, por medio de la Unidad de Capacitación realizan pruebas técnico profesionales para el reclutamiento de personal. Seguidamente los punteos más altos en las pruebas de capacidad, se realizan pruebas psicológicas, para verificar la habilidad y el estado psicológico de cada aspirante a una plaza.

Al concluir éste período se realizan las pruebas médicas, por ejemplo: prueba de embarazo, VIH, y exámenes médicos generales; es aquí en donde surge el problema que nos preocupa, porque si la mujer aspirante resulta en estado de embarazo, no le proporcionan la plaza o cargo, aunque hubiera ganado la serie de exámenes a las cuales fue sometida; es aquí en donde se le discrimina al no tomarla en cuenta, teniendo la concepción de embarazo como una enfermedad, no así como lo que es una forma de reproducción normal, divina, siendo la mujer el vaso que Dios usa para la reproducción humana, tan bendecida y llena de amor.

Es en ésta etapa en donde se violan los derechos humanos, claramente consagrados en nuestra Carta Magna, en el Código de Trabajo, y en los tratados internacionalmente aceptados y ratificados por nuestro país.

### **5.3 La unidad de capacitación del Ministerio Público:**

La Unidad de Capacitación del Ministerio Público, es la encargada de promover, ejecutar y organizar cursos de capacitación y especialización para los integrantes

del Ministerio Público y los aspirantes a cargo en la institución; asignar becas de estudios conforme a concurso de oposición.

El Artículo 81 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece: " La unidad de capacitación estará a cargo del Consejo del Ministerio Público, quien nombrará al director y subdirector de la unidad. Será la encargada de promover, ejecutar y organizar cursos de capacitación y especialización para los integrantes del ministerio Público y los aspirantes a cargos en la institución, así como también asignará becas de estudio conforme concurso de oposición, de acuerdo con el reglamento que elaborará para tal efecto.

#### **5.4 Importancia de la enseñanza de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral en el Ministerio Público**

##### **5.4.1 Definición:**

Para poder enseñar acerca de la importancia de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral en el Ministerio Público, es necesario observar el daño psicológico, y material que a la mujer se le hace.

La discriminación a la mujer, es a todas luces una violación, primeramente a los derechos humanos y a las normas establecidas en nuestra Constitución Política

de la República de Guatemala, leyes ordinarias, tratados y convenios firmados por nuestro país, normas que prevalecen al Derecho Interno.

#### **5.4.2 Elementos; objetivos y subjetivos**

Objetivo:

Lo constituye la violación a los derechos humanos, aunado a ello la predominante desigualdad en el ámbito laboral que genera.

Subjetivo:

Lo constituye el daño moral psicológico a la mujer, al no tomar en cuenta la igualdad de derechos prevista en leyes superiores, ordinarias, reglamentarias, estableciendo normas, procedimientos; y siendo el Ministerio Público la institución que garantiza la protección, garantizando el cumplimiento de leyes, no es posible que sea el principal violador del derecho de igualdad establecido, y consagrado en leyes vigentes.

#### **5.4.3 Características**

- 1 La generación suficiente de empleo, logrando así la dignificación de la mujer, a través de su participación en la vida social.

- 2 La promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### **5.4.4 Ventajas en la enseñanza de erradicar la discriminación por género en el ámbito laboral del Ministerio Público**

De las cuales procedo a mencionar las siguientes:

- 1º. Destacar la participación femenina en el ámbito laboral y con ella contribuir al fortalecimiento y engrandecimiento de la nación.
- 2º. Que Guatemala salga del subdesarrollo en el cual se encuentra, mediante la participación femenina.
- 3º. Consagrar y fortalecer los derechos de igualdad y derecho al trabajo.
- 4º. Mejorar la calidad de vida de los guatemaltecos, por medio de la participación de la mujer la cual constituye el eje principal de la familia, la cual es la base de la sociedad.
- 5º. Crear un procedimiento especial, así como la asistencia jurídica gratuita para la mujer discriminada.



## CONCLUSIONES

1. La discriminación laboral por género en el Ministerio Público se da a través de los procedimientos de reclutamiento de personal, sólo 4 de cada 10 empleados son mujeres; encontrándose entre las instituciones estatales de Guatemala, que es fuente de discriminación ya que sólo el 4.4% de la población empleada son mujeres, mientras el 95.6 son hombres.
2. En el Ministerio Público los puestos directivos y de mayor jerarquía los tienen los hombres, mientras que las mujeres realizan actividades secretariales. En los departamentos de Jutiapa, Jalapa, Chiquimula, El Progreso, Escuintla, El Quiché, y Zacapa, los fiscales son hombres; y en la ciudad capital, en un 70% de fiscalías también son dirigidas por hombres.
3. En cinco de diez casos en que la mujer trabajadora ha contraído matrimonio, han sido trasladadas de fiscalía, lo que implica que el Ministerio Público no cumple con lo establecido en la Constitución Política de la república de Guatemala, leyes laborales, Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Guatemala.
4. El Departamento de Recursos Humanos está supeditado a la División Administrativa, no recibe órdenes directas del Fiscal. En los casos de discriminación mencionados en éste trabajo recibe órdenes del Fiscal; dándose la falta de aplicación de los derechos fundamentales: de igualdad y derecho al trabajo.



5. La discriminación laboral por género en el Ministerio Público, provoca: daños psicológicos, emocionales, patrimoniales, daños en la economía del hogar, dejando a la mujer marginada sin poder demostrar su eficiencia y potencial, causando de esa manera un daño a nivel general en la economía de la mujer lo cual va en detrimento de la economía del país.

## RECOMENDACIONES

1. La Fiscalía de la Mujer debe proteger y asesorar a la mujer en lo referente a la discriminación de la que está siendo objeto y reforzar la preparación académica profesional de las personas encargadas de atender en cualquier instancia laboral a la mujer víctima de discriminación.
2. Que se verifique y controle al departamento de recursos humanos del Ministerio Público, para que actúen con responsabilidad y apegados a la ley, ya que actualmente la elección del personal se basa en clientelismo, y compadrazgos.
3. Que el Congreso de la República legisle creando una ley que regule la discriminación laboral por género.
4. Establecer la necesidad imperativa de erradicar la discriminación laboral por género en el Ministerio Público, lo cual será una aportación en el proceso de democratización y superación del género femenino en el ámbito público en nuestro país.



## **Anexos**



## **Bibliografía**

1. FERNÁNDEZ, Eusebio. **El problema del fundamento de los derechos humanos**. Editorial Universidad Complutense, España, 1981.
2. DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Análisis Doctrinario de la Constitución Política de la República de Guatemala**.
3. GARCÍA PELAYO, Manuel. **Derecho Constitucional Comparado. Página 22.23**
4. SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho constitucional Guatemalteco. Página 173**
5. PUIG PENA, Federico. **Enciclopedia de derecho civil español. Editorial Universidad Externado de Colombia 1.981. Página 18. Tomo II, 154 Páginas.**
6. LARRAVE, Mario López. **El Derecho Laboral Guatemalteco. Páginas**
7. MONROY CABRA, Marco Gerardo, **Los Derechos Humanos. Editorial Temis. Colombia, 1980**
6. VILLALPANDO, Waldo. **Defensa de los Derechos Humanos. Editorial Tierra nueva SRL, Argentina, 1986.**

### **Folletos:**

1. Derechos Humanos, Recopilación de instrumentos internacionales. Naciones Unidas. Estados Unidos, 1985.

**Diccionario:**

1. OSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Editorial Heliasta, S:R:I. Buenos Aires Argentina 1987, Páginas 9, 14, 37, 74, 135. 797 páginas. Autor Manuel Osorio.

**Leyes Consultadas:**

1. Constitución Política de la República de Guatemala (1985)
2. Decreto Ley 106 Código Civil.
3. Decreto 1441 Código de Trabajo
4. Convenios internacionales ratificados por Guatemala en la O.I.T.
5. Decreto 51-92 Código Procesal Penal
6. Decreto Ley 107 Código Procesal Civil.
7. Ley de Significación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-1999)
8. Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2001)
9. Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)