

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS  
GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES  
TRABAJADORAS EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE  
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE  
SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA.**

**PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTIZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2009**

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS  
MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN  
PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA  
DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE  
LA ANTIGUA GUATEMALA.**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTIZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, agosto de 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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. José Luis de León Melgar
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario	Lic. Edwin Roberto Peñate Girón

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario:	Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus

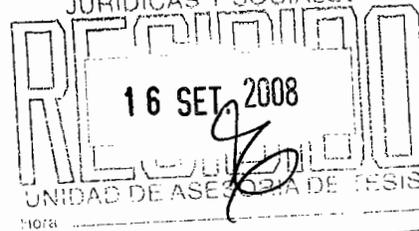
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.)

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala, 11 de septiembre de 2008

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



Respetable Licenciado Castro:

En cumplimiento del nombramiento emitido por esa jefatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTIZ, intitulado **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESCONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA CONSULTA EXTERNA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA EN EL AÑO 2,008”**.

Con la estudiante García Ortiz sostuvimos varias sesiones de trabajo durante las cuales fue sugerida la bibliografía adecuada al tema, sugerencias que fueron aceptadas por la estudiante y aplicadas al trabajo de investigación señalado. En ese sentido, consideré necesario cambiar el título de la tesis, quedando el mismo de la siguiente manera: **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA.”**

Sobre el particular me permito manifestarle que del análisis efectuado al tema, desarrollado por la bachiller, éste reviste importancia para determinar si las mujeres trabajadoras conocen o no las garantías mínimas laborales que las protegen y que están reguladas desde la normativa constitucional, ordinaria e internacional, así como tratados, convenios en material laboral y de derechos humanos.

Este estudio jurídico y doctrinario en el futuro servirá como material de consulta y de referencia para quienes deseen conocer el tema propuesto por la estudiante GARCÍA ORTIZ, el cual es interesante pues da a conocer la brecha existente entre el derecho laboral vigente y positivo en cuestión de cumplimiento de la normativa laboral, pues el derecho verdaderamente eficaz no se cumple ya que hay mujeres trabajadoras que no conocen las garantías laborales que las protegen por temor a represalias patronales, falta de motivación por las mujeres trabajadoras para instruirse acerca de las mismas y hacerlas valer, poca divulgación de las entidades encargadas de fomentarlas, entre otros.

En el lapso de la investigación, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante puso de manifiesto su capacidad de investigación, utilizando la encuesta como técnica para recolectar datos que le servirían como parte de su análisis en el tema propuesto, utilizando a la vez el método inductivo, deductivo y analítico para relacionar los temas y subtemas del trabajo planteado y llegar a conclusiones concordantes con el plan de investigación, en base al cual se desarrollo el presente trabajo de tesis, que comprobó suficientemente la hipótesis planteada de que las mujeres trabajadoras aún desconocen sus derechos laborales.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos, técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos coinciden con las preguntas planteadas en la encuesta y muestran los índices del conocimiento de los derechos laborales. Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, además la misma constituye un aporte en la materia laboral.



Es por ello que habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE, debiendo en consecuencia nombrar revisor de tesis a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen público correspondiente.

Con mis altas muestras de consideración y estima.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Efraín Guzmán Morales".

**Lic. Luis Efraín Guzmán Morales**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 4,700**

7ª. Av. 6-53, zona 4, Edificio el Triangulo, 6to nivel oficina 62  
Teléfono 5864-7000

*Lic. Luis Efraín Guzmán Morales*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) GUILLERMO ROLANDO DIAZ RIVERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTIZ. Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA".

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



LIC. GUILLERMO ROLANDO DÍAZ RIVERA  
ABOGADO Y NOTARIO  
6ª. AVENIDA 12-21 ZONA 1  
TELÉFONO 58038129



Guatemala 28 de octubre de 2008

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



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTIZ intitulado "ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA".

La investigación de la estudiante García Ortiz aborda aspectos de interés sobre el conocimiento de las garantías mínimas laborales que protegen a las mujeres trabajadoras, especialmente se pudo comprobar por medio de una encuesta realizada por la estudiante, la hipótesis planteada en cuanto a que la mayoría de trabajadoras afiliadas al INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, en la unidad de ginecología y obstetricia, no conocen los derechos laborales que las protege contra posibles abusos.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico – social de actualidad y la recolección de información realizada por la bachiller García Ortiz fue de gran apoyo en su investigación ya que los elementos materiales obtenidos son actuales.

El contenido de la tesis fue realizado en una secuencia ideal para un buen entendimiento, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo y analítico y la utilización de técnicas de investigación bibliográfica con material actualizado. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, así como los cuadros estadísticos.

Se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en consecuencia, estimo que el trabajo de tesis revisado puede ser discutido en el examen correspondiente y en virtud de ello resulta procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis revisado.



Atentamente,

Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera  
Abogado y Notario  
Colegiado 3,738

*Guillermo Rolando Díaz Rivera*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante PATRICIA DEL ROSARIO GARCÍA ORTÍZ. Titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL CONOCIMIENTO DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES QUE PROTEGEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PACIENTES QUE ACUDEN A LA UNIDAD DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA ANTIGUA GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## DEDICATORIA



### A DIOS:

Quien me ha concedido el deseo de mi corazón,  
no me ha negado la petición de mis labios.

### A MIS PADRES:

Mario Augusto García.

Hermelinda Ortiz de García.

Por su amor, respeto y ayuda incondicional en  
mi vida.

### A MIS HERMANAS:

Blanca Azucena García Ortiz.

Silvia Verónica García Ortiz.

Por su amor, apoyo y consejos.

### A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Principalmente a la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales, por contribuir en mi  
formación profesional.

### A MIS AMIGOS:

Por brindarme su amistad, fortaleza y compartir  
mi triunfo.

### A USTED:

Especialmente.

# ÍNDICE



Introducción

## CAPÍTULO I

1. Desarrollo del trabajo femenino en la historia.....	1
1.1. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal.....	2
1.2. Cronología de los sistemas económicos, repercusiones en la ocupación laboral, especialmente de las mujeres.....	3
1.3. División sexual del trabajo y relaciones de género.....	6
1.4. Los roles por sexo y las relaciones de actividad, empleo y familia.....	8

## CAPÍTULO II

2. Derecho laboral y las mujeres trabajadoras.....	15
2.1. Derechos que protegen a las mujeres trabajadoras en la legislación guatemalteca.....	22
2.2. Regulación en el Código de Trabajo de la protección a las mujeres trabaja-- doras embarazadas. (Regímenes especiales).....	26
2.3. Marco jurídico nacional e internacional que protege a las mujeres trabajado-- ras embarazadas.....	28
2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	29
2.3.2. Código de Trabajo de Guatemala.....	32
2.3.3. Ley del Servicio Civil.....	34
2.3.4. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo.....	37
2.3.5. Convenios para la protección genérica de las mujeres y de los dere-- chos de las trabajadoras por motivo de maternidad.....	38
2.3.6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1,958..	39
2.3.7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimina-- ción Contra la Mujer.....	39



### CAPÍTULO III

3. Situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala.....	41
3.1. Discriminación por causa de género.....	45
3.2. Regulación legal que impide la discriminación laboral.....	47
3.3 Inversión de la carga de la prueba.....	51
3.3.1. Definición de la carga de la prueba.....	51
3.3.2. Las reglas sobre la carga de la prueba.....	52

### CAPÍTULO IV

4 Maternidad y riesgos laborales.....	55
4.1. Riesgos del embarazo.....	57
4.2. Protección de personas con exposición calificada a riesgos laborales.....	60
4.3. Protección de la mujer trabajadora derivada de la maternidad.....	61
4.4. Protección de mujeres trabajadoras afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	63
4.5. Actividades prohibidas para las mujeres trabajadoras embarazadas.....	65
4.6. Derechos específicos de las mujeres trabajadoras embarazadas.....	68

### CAPÍTULO V

5 Mujeres trabajadoras, sindicatos y pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	73
5.1. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	75
5.2. Fuero de atracción derivado del planteamiento de la demanda colectiva.....	77

### CAPÍTULO VI

6. Presentación, interpretación y análisis de datos.....	79
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXOS.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	109

## INTRODUCCIÓN



Según el decimosegundo postulado de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por sus siglas en inglés el cual estipula que: “La máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”; si este postulado como muchos otros, no se hacen valer por un país como Guatemala se seguirá manifestando la desigualdad entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores, haciendo una gran brecha entre el derecho vigente y positivo y su divulgación. No conocer la normativa laboral que nos rige –Código de Trabajo de Guatemala así como los convenios internacionales en materia laboral-, da como resultado de que no se pueden hacer valer los derechos adquiridos en el sector laboral. Con ello, las mujeres trabajadoras encuestadas que asisten a la unidad de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad de La Antigua Guatemala, objeto de este estudio y muchas mujeres trabajadoras más, se seguirán enfrentando a abusos y discriminación en el trabajo por parte de los patronos, se irrespetará a las madres trabajadoras embarazadas y se les someterá a riesgos laborales innecesarios, pues si no conocen los derechos laborales mínimos no los harán valer, empeorando así su situación laboral.

Este estudio jurídico y doctrinario pretende determinar y demostrar qué nivel de conocimiento tienen las mujeres trabajadoras afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad de La Antigua Guatemala mediante un muestreo, con



relación a las garantías mínimas laborales que las protegen y poner de manifiesto la importancia de la divulgación en general de estas garantías, para que se reconozcan plenamente y se pueda tener acceso a la información, justicia y educación de las mujeres trabajadoras guatemaltecas pues la violación de sus derechos laborales obedece en su mayoría a un desconocimiento por ellas mismas de la normativa que las protege y que no les permite defenderse, provocando transgresiones a la ley y el incumplimiento de sus derechos laborales por no hacer valer los pocos derechos conocidos, ya sea por ignorancia, analfabetismo o temor a represalias patronales provocando que no tengan un puesto en la sociedad moderna, que su maternidad siga siendo un obstáculo y que su calidad de vida sea menor pues no les permitirá cumplir con sus necesidades básicas.

La investigación contiene seis capítulos: En el capítulo I se desarrolla el trabajo femenino en la historia; el capítulo II trata del derecho laboral y las mujeres trabajadoras; el capítulo III describe la situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala; el capítulo IV se refiere a la maternidad y los riesgos laborales; el capítulo V comprende a las mujeres trabajadoras, los sindicatos y pactos colectivos de condiciones de trabajo; se concluye con un capítulo VI, en el cual se hace una presentación, interpretación y análisis de los datos recabados en las encuestas realizadas a 50 mujeres trabajadoras y en la cual se les cuestiona acerca del conocimiento de sus derechos laborales. La presente tesis tiene un enfoque inductivo y deductivo a partir del análisis del estudio jurídico y doctrinario y de los datos individuales de las mujeres encuestadas, teniendo como procedimiento general de esta investigación el recolectar datos históricos y actuales de las garantías mínimas laborales que protegen a las mujeres trabajadoras



para después analizarlos con lo que regula la normativa nacional en materia laboral y los datos recabados por la encuesta, en donde se les cuestiona a las mujeres trabajadoras acerca de ese conocimiento de sus derechos laborales los cuales, lamentablemente en muchas de las preguntas arrojó resultados negativos.

Los objetivos son determinar sus edades, su actividad económica, su grado de escolaridad, si conocen o no la normativa nacional e internacional laboral y las garantías mínimas que las asisten reguladas en estas normas y que las protegen para no discriminarlas por ser mujeres o por estar algunas de ellas trabajando en estado de gestación.

Las mujeres trabajadoras están presentes en esta sociedad guatemalteca y tienen iguales derechos que los hombres en materia laboral, lo que se necesita es que ejerzan su ciudadanía y que además conozcan sus derechos laborales, por medio de la divulgación, promoción y protección de éstos, pero si se trata de mujeres con poca formación y capacitación, los empresarios ven la oportunidad de conculcar los derechos laborales adquiridos y por ello las mujeres trabajadoras no tendrán igualdad de trato ante la ley y las políticas, planes, programas que se emitan en el futuro o las reformas a las leyes que las favorezcan no tendrán una visión incluyente sino excluyente y será imposible ver la existencia de necesidades específicas de las mujeres o su existencia autónoma.

## CAPÍTULO I



### 1. Desarrollo del trabajo femenino en la historia.

De acuerdo a las autoras españolas, Cristina Borderias, Cristina Carrasco y Carmen Alemany: “Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino desde la cultura mesopotámica, fenicia, hindú y demás que datan de los años 3,000 A.C. se pone de manifiesto la total invisibilización de las mujeres. Las actividades agrícolas, pecuarias, artesanales y comerciales desde una óptica de quienes leen los documentos históricos, podrían pensar que sólo fueron desempeñadas por hombres. No obstante recientes estudios antropológicos y socioeconómicos con perspectiva de género aportan nuevos datos respecto a la división sexual del trabajo.”<sup>1</sup> Se menciona por el Centro Internacional de Investigaciones en Derechos Humanos que: “El trabajo en su acepción amplia ha tenido cuatro etapas básicas tales como la esclavitud, la servidumbre, las corporaciones de oficio y la revolución industrial, hasta llegar a la época actual o revolución tecnológica y el trabajo de las mujeres no ha representado cambios pues continúan realizando una labor familiar, secundaria respecto a la labor de los hombres.”<sup>2</sup>

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo, pues pocas mujeres han alcanzado el reconocimiento de su profesionalización y capacidad mientras la gran mayoría han estado excluidas de la educación, capacitación laboral y de todo el quehacer en el ámbito público. Desde la edad de bronce se le confinó al género femenino al ámbito privado familiar dentro del hogar, asignándoseles el trabajo doméstico, relegadas de la modernidad, de la participación en la vida económica y cultural y relegadas a un trabajo fantasma según el autor Iván Ilich: “Como la forma de discriminación más característica de las sociedades industriales avanzadas actuales.”<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Las mujeres y el trabajo, pág. 12

<sup>2</sup> Mujer, maternidad y trabajo, pág. 15

<sup>3</sup> El trabajo fantasma, pág. 117



### 1.1. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal

A partir del periodo posterior a las invasiones de tribus saqueadoras, que causaban devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África, Los Balcanes y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina en donde ellas desempeñaban un papel protagónico en los ámbitos político, económico, legal, salud y demás fueron borrados, quemados o destruidos (excepto por pequeñas cosas que fueron protegidas y que constituyen los hallazgos actuales.) El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objeto se constituyó en dogmas que aseguraban diversas causas por las cuales las mujeres debían obediencia al hombre.

Las funciones de los hombres y de las mujeres en la sociedad y la familia quedaron bien definidos y dictados por la Iglesia y la educación desde aquella época y quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal.

Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada época.

Los cambios en el vestuario (elaboración de telares, los requerimientos en la elaboración de nuevas formas de alimentos (búsqueda de saborizantes, ablandadores, aromatizantes, etc.), la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos y enfermas, las actividades de recolección, limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas reproductivas no son atribuidas a los hombres, sino específicamente a las mujeres. Llegados a este punto interesa analizar los cambios que los sistemas económicos han producido en el trabajo de las mujeres y como éstos han repercutido en su fuerza productiva y influido en sus derechos con los hombres y las principales dificultades con las que tropiezan en el ámbito de la igualdad jurídica.



## 1.2. Cronología de los sistemas económicos, repercusiones en la ocupación laboral, especialmente de las mujeres.

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

A continuación se puede observar el proceso evolutivo de la actividad económica que transformó no sólo las relaciones entre humanos y humanas sino además el entorno natural. Cada época como se observa ha requerido de una mano de obra capacitada previamente para el trabajo requerido.

- a. Período Neolítico: Según el Centro Internacional de Investigaciones en Derechos Humanos: "En este período se cuenta con la mayor cantidad de evidencias sobre la participación de las mujeres en la política, sistema de justicia, invención del alfabeto original, educación, bellas artes, tejido, sistema agrícola."<sup>4</sup> Uno de los aspectos más importantes de este período tan productivo y equitativo es que no se registran guerras.  
En Mesopotamia en el año 3,000 (A.C.) se destacó la contabilidad, crédito, sistema monetario.
- b. En Egipto en el año 1,700 A.C. se perfecciona técnica agrícola, oficios, artes.
- c. En India en el año 2,500 A.C. se desarrollan sistemas de comercio con metales, así como tejidos y algodón.
- d. En China en el año 2,000 A.C. se desarrolla la administración pública hay reformas agrícolas, comerciales y financieras.

---

<sup>4</sup> Ob. Cit; pág. 17



- e. En Grecia en el siglo VIII A.C. se desarrolla la actividad comercial y de acrópolis.
- f. En Roma en el año 300 A.C. a 1,453 el Emperador Augusto fortalece con las conquistas las finanzas del estado, los consorcios, pero se debilita el comercio.
- g. En el Siglo VII el Islam se expande desde Egipto, Norte de África y España, recobra el auge el sistema agrario y feudal. El padre de familia se constituye el jefe de la economía doméstica, rural en su origen y único titular de los derechos y obligaciones jurídicas, que implicaba entre otros la potestad absoluta de las personas, bienes y del derecho de vida y muerte de las mujeres, hijos, hijas, esclavos y esclavas.
- h. En el Renacimiento del año 1,450, existe auge de las artesanías y economía monetaria, descubrimiento de América, con sus implicaciones socioeconómicas en el tema agrario. La ley Sálica prohíbe a las mujeres heredar. Expulsión de las mujeres de los gremios, entre ellos la fabricación de la cerveza y las velas que tradicionalmente le fueron asignados, pero que ya había alcanzado un elevado auge comercial. Incremento de la mano de obra femenina a domicilio. Proletariado femenino con salarios miserables. Mayor desarrollo comercial y mayor presencia de trabajadoras del sexo. Mujeres con conocimiento de la botánica y alquimistas eran señaladas de brujas, eliminando todo acceso de las mujeres a las ciencias médicas. Surge la insurrección campesina.
- i. Siglos XVIII y XIX, la conciencia social da origen a grandes cambios de estructuras sociales.
- j. Revolución Francesa en el año 1,790. Los hombres de clase media revalorizan el concepto trabajo y se establece como práctica social el vestir y peinar a las mujeres de manera que manifiesten signos de ser mantenidas y no trabajadoras. El trabajo público esta reservado para los hombres. Las mujeres deben ocuparse exclusivamente de su bienestar y del de su prole, se les permite una mínima instrucción para estar en condiciones de educar y criar a sus hijos e hijas. Algunas mujeres trabajadoras se resisten al confinamiento dentro de la casa. La lucha del salario justo se argumento en esta época con la idea de mantener el hogar y la familia. Pero las mujeres trabajaban en el hogar y apoyaban en las



agotadoras jornadas del trabajo agrícola de sus maridos. En esta época también se dio un aumento del poder del Estado y pérdida de la supremacía de la Iglesia Católica. Emigración de las mujeres a la ciudad para realizar tareas agrícolas con salarios bajos. Expulsión de los gremios de las mujeres de manera gradual. Mujeres que habían sido carpinteras, fundidoras que habían trabajado en la cirugía o en la medicina, son consideradas deshonestas e infames. Las mujeres inventan el bordado y encaje que es muy consumido y esto les confina más al encierro de la casa. Con la industria del tejido las mujeres introducen el ganchillo. En 1,789 solo en Le Puy, Francia se registra un movimiento laboral de 100,000 encajeras que pelean contra una prohibición del trabajo de cojín.

- k. Siglo XIX. Especialmente por la industrialización, se agudizan las contradicciones entre hombres y mujeres, así como un deterioro de las condiciones de vida laboral de la población femenina, ya que las mujeres son consideradas más que nunca propiedad del hombre. En lo civil pierde toda libertad de trabajar al casarse pues su marido es el único que puede autorizar si ejerce alguna profesión. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres supera el 50%. Se desencadena una ofensiva ideológica en contra del empleo femenino con el mensaje central de que: "El Lugar de la Mujer es su Casa". En el año 1,866 se inventa la máquina de escribir que representa para una gran cantidad de mujeres, una nueva profesión como: asistentes, secretarias, mecanógrafas, así como a finales del siglo se inventa el teléfono que da lugar a la profesión de telefonista.
- l. Año 1,939-1,945. Con la II Guerra Mundial hay una masiva incorporación de hombres a la guerra. Las mujeres retoman con su presencia, el mercado laboral. La hegemonía estadounidense dirige la economía de los países desarrollados. Hay un auge de los electrodomésticos.
- m. Conflictos Norte-Sur. Inserción de la maquila. La globalización y especialmente la modernización tecnológica experimentada en los años 70's facilitó la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivando la inversión transnacional en maquilas, basada en el uso intensivo de la mano de obra abundante y barata en los países pobres y como parte de una estrategia de las corporaciones transnacionales para enfrentar la competencia internacional,



básicamente por la vía de reducir costos laborales, mediante el traslado de plantas hacia el Tercer Mundo. Posteriormente en los 80's, la producción principalmente en la maquila textil, ha adquirido otros matices. Las corporaciones asiáticas de Hong Kong, Taiwán, Singapur y Corea del Sur han sustituido las trabajadoras de sus países en donde enfrentaban desventajas económicas por trabajadoras de Centroamérica. Accediendo más fácilmente al mercado estadounidense, aprovechando las cuotas de exportación de los países centroamericanos en el marco de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, los bajos salarios de la fuerza laboral y los beneficios fiscales.

El trabajo de las mujeres llega a conocer un verdadero cambio a partir de la revolución industrial, con ello las mujeres se convierten en asalariadas, se incorporan al mercado de trabajo como ente productivo, sin embargo enfrenta los más duros embates que la revolución expuso al trabajo, ya que no se les reconocía la maternidad y se les sometía a trabajos de dura ejecución física.

En Guatemala en el marco de la revolución industrial, dio nacimiento al derecho del trabajo. Como consecuencia, surgió el Código de Trabajo, que limita la jornada de trabajo, la reglamentación de los descansos, (diarios, semanales y anuales, los salarios y otros.) Dentro de esta norma se protegía la labor de las mujeres.

### **1.3. División sexual del trabajo y relaciones de género**

Según la interpretación de la Antropología, la división sexual del trabajo, constituye un hecho natural cuyas causas radican en las diferencias biológicas y que debido a ello las mujeres se dedicaron a ciertas tareas reproductivas y más sencillas, que aquellas que desempeñaron los hombres y que eran productivas, sofisticadas y pesadas, entre otras argumentaciones. Dicha división se dio en las Ciencias Sociales como la Historia, Sociología, Economía, apareciendo en cualquier orientación teórica laboral.



El momento en que surge dicha división ha variado según las épocas y lugares, pero siempre se caracterizó porque las mujeres quedaron bajo relaciones de dominación ejercida por los hombres, dichas tareas a cargo de las mujeres eran desvalorizadas y desprestigiadas socialmente.

Según Borderias, Carrasco y Alemany: “La división en función del sexo tiene su origen en la dominación patriarcal, mediante la interpretación de papiros se establece que la difusión androcentrista del régimen patriarcal instaba a los hombres a tomar control sobre las mujeres impidiéndoles cualquier posibilidad de una relación igualitaria entre los géneros, como lo indica el siguiente texto que menciona que hay que cuidar que la mujer no tome autoridad y aleje al hombre de todo mando, de lo contrario se desencadenaría la tempestad pues el lugar donde están las mujeres no es bueno.”<sup>5</sup>

Mencionan las autoras Borderias, Carrasco y Alemany que: “Surgieron además, los símbolos de distinción cuando nacían niños o niñas. Las ceremonias religiosas se celebraban por separado, la ingesta de alimentos se celebraba en lugares diferentes. El trabajo manual aparecía en aquella época como actividad extraña a la esencia masculina. Para los hombres era infamante hacer un trabajo adjudicado a las mujeres, como lo muestra un papiro de la XVIII dinastía en que describe una revolución que se produjo hacia el 2,160 A.C. y que dice como ejemplo de que todo estaba al revés que los hombres machacaban el trigo, cuya tarea era específica de las mujeres.”<sup>6</sup>

De acuerdo a la Oficina Nacional de la Mujer: “Las mujeres tuvieron que enfrentar el demoledor impacto del sistema patriarcal que mediante las costumbres, educación, creencias religiosas y leyes, además de otros mecanismos de control, les impedía ejercer una vida en condiciones de igualdad junto a los hombres, muchos de ellos, sus padres, hermanos, abuelos, tíos, hijos, compañeros, parejas, etc.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Ob. Cit; pág. 214

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia, pág. 14

#### 1.4. Los roles por sexo y las relaciones de actividad, empleo y familia.



La división y asignación de papeles por género llevó todo un proceso sistemático y que de manera ideológica, violenta y coercitiva contra mujeres y niñas se instauró en la Europa Medieval. Estas clasificaciones se remarcaban aún más cuando se incorporaba el elemento de clase o etnia, mediante una estructura piramidal, el poder se ejercía sobre quienes se ubicaban dentro de un segmento de la población sin posibilidades económicas, sin apellidos de familias distinguidas, sin propiedades, sin derechos ciudadanos, y muy por debajo de estas discriminaciones se encontraban sosteniendo la base piramidal, las mujeres. Se introdujo a las culturas descubiertas en América, Asia y África, la imposición colonialista de los conquistadores imponiendo brutales castigos a quienes se opusieron a las nuevas costumbres y tradiciones, como ocurrió con los pueblos indígenas.

Para los conquistadores el pueblo de indios era una forma de garantizar la fuerza de trabajo forzada en hacienda y otras labores. El ejemplo más conocido fue el sistema de encomiendas y repartición. Con esta modalidad muchas niñas indígenas y posteriormente mestizas fueron absorbidas como hijas de crianza para realizar las tareas del hogar. Las niñas adquirían una categoría similar a la esclava y la familia comendadora manejaba socialmente dicha relación como un acto benefactor para indígenas afortunadas que les quedaba por ende compensar con su trabajo el gran favor de los patrones. La creación de mecanismos para confinar a las mujeres al hogar, descalificando y obstaculizando el empleo femenino fue determinante para que el sistema mantuviera por tradición a las mujeres alejadas del trabajo calificado, por casi tres siglos.

Alrededor de 1,945, durante la Segunda Guerra Mundial se replanteó en un plano social y político el debate sobre empleo femenino. Los cambios en las tendencias de actividad y sus repercusiones en estructuras familiares y las funciones sociales, interesaron a disciplinas como la sociología y la psicología social y ello no sólo desde un

punto de vista teórico, sino desde los prepuestos de terapéutica social. Las teorías de los roles que dominaban dichas disciplinas en aquellas décadas, tuvieron una incidencia fundamental en las perspectivas adoptadas para analizar los cambios en la actividad y en el empleo de las mujeres.



La mayor parte de los estudios en este período trataron de dar explicación a los cambios en los niveles de participación de las mujeres en el mercado, que tras la recesión de posguerra, iniciaron un crecimiento progresivo.

Ya sea por aligerar el trabajo de las amas de casa o por cubrir el rol del trabajo reproductivo, las mujeres dejaron sus hogares al incorporarse a la actividad productiva fuera de casa. El trabajo que desempeñan las trabajadoras de casa particular constituye un factor importante para facilitar a las mujeres trabajadoras y a la familia en general, una jornada menos estresante y por ende más saludable y socialmente más armoniosa. Por constituir el trabajo doméstico un quehacer desvalorizado e invisible, fue mal remunerado, poco o nada reconocido.

Los países desarrollados son una muestra de la absorción de mano de obra doméstica conformada en su mayoría por inmigrantes ilegales, quienes además de remuneradas no gozan de seguro social, ni de las prestaciones laborales reguladas en dichos países.

En Guatemala, se plasma perfectamente la condición y situación bio-psicosocial de las trabajadoras de casa particular, quienes como resultado de la triple discriminación acompañada de una total desprotección, social, jurídica, etc., muestran una total falta de la salud. Severo Martínez Peláez menciona que: “Las mujeres jóvenes del Chol, Alta Verapaz emigraron en gran número a la capital para emplearse como trabajadoras de casa particular. Allí nació el termino “cholera” calificativo a la fecha discriminatorio y despectivo que muestra las ideas crueles que imperaron durante la época colonial en Guatemala hacia la población indígena. Se daba también el caso de hogares que



recogían muchachas menores que crecían en el seno del hogar para luego desempeñar las tareas del servicio doméstico de la casa, denominadas “criadas” o “hijas de casa”.

Un estudio sobre mujeres inmigrantes, que realiza trabajo en casa particular hecho por Hulda Ramírez, reveló que en el estado anímico y nivel de autoestima en niñas y mujeres entre 10 y 47 años sobresalen los siguientes hallazgos en la personalidad de las mismas: “desesperación, tristeza, soledad, añoranza de su pueblo, familia y amistades, necesidad de afecto, sentirse rechazadas y olvidadas por la familia. Esto porque no solo se trata de un trabajo físicamente extenuante, sino que además implica una carga psicológica debido a la violencia verbal y psicológica a la que es sometida una trabajadora de casa particular, por la naturaleza clasista y sexista del mismo.”<sup>9</sup>

El trabajo productivo se ha comprobado que puede alcanzar jornadas de hasta 18 horas y cuando es realizado por una persona contratada para ello, se le explota cruelmente, con discriminación y diversas formas de violencia, según testimonios de las trabajadoras de casa particular que ejercen dicha función desde los 10 años de edad.

Desde la época de la colonia, las manifestaciones de discriminación (clasista y racista) respecto a las niñas y jóvenes que realizaban esta función, se acentuaron fuertemente como imitando la conducta de la monarquía burguesa europea de aquella época, y se retomó con el fascismo que provocó el odio racial contra ciertos grupos étnicos y minorías, especialmente judíos, negros y homosexuales, durante la Segunda Guerra Mundial. Así las mujeres trabajadoras que ya llevan la desventaja por su relación de dependencia y por ser mujeres son más vulnerables de violaciones laborales, así como, si es pobre indígena, menor o adulta mayor.

La doctora Marisin de Arias opina que: “La opresión femenina se remonta a muchos miles de años, luego de aparecer lo que se llamo la propiedad privada.”<sup>10</sup> En un

<sup>8</sup> La patria del criollo, pág. 32

<sup>9</sup> Estudio de las trabajadoras de casa particular, pág. 35

<sup>10</sup> Mujeres con rostro, pág. 9



principio se consideró que el trabajo de las mujeres podía igualarse al del hombre y la importancia se asemejaba en todo. Muchas de las costumbres e instituciones que aún existen datan de los tiempos prehistóricos. Las mujeres y no los hombres efectuaron una enorme cantidad de inventos de la vida primitiva y de mucho más allá, que mostraban desde entonces la primacía femenina. Llevaban una vida física dura a la par de los hombres, pero mientras estos se dedicaban a oficios que los llevaban fuera de casa, por períodos largos de tiempo las mujeres se encontraban en su familia, con sus hijos, inventando industrias y trabajos que le permitían ganarse la vida, tales como la agricultura. Pero a medida que las mujeres progresaban, aumentaba su obligación de cuidar a sus hijos, criarlos y educarlos, los hombres por el contrario salían a un mundo amplio, público en donde representaba a la familia, creando leyes, elementos trascendentales que fueron otorgándole derechos y privilegios tales como tomar decisiones de cómo serían las mujeres y los hombres dentro de la sociedad, ellos disponían el comportamiento, las libertadas y las represiones de ambos sexos.

Poco a poco durante los primeros movimientos feministas encontraron obstáculos como, el comportamiento de las mismas mujeres y su desinterés para resolver sus propios problemas, por la preeminencia del hombre y el poder que ejercía sobre las actividades femeninas.

Sostener esa lucha interna les lleva a conseguir lo que hace falta y lo que hace que esa pérdida de sí mismas sea causa de inseguridad para satisfacer su yo interno. Los maridos, los jefes y cualquier hombre, ejerce el dominio sobre las mujeres en muchas ocasiones, resulta cómodo dejarse llevar por el grupo social donde se vive, hacer lo que la sociedad decida que se haga, y seguir los senderos que le marquen. Para lograr una liberación tiene que afrontar responsabilidades y resolver problemas. Adquirir seguridad en sí misma y equilibrar sus emociones. Por ello las mujeres reflexionaron sobre la actual situación de esa sociedad masculinizante, pero ella va disminuyendo poco a poco para equilibrarse socialmente, y romper barreras a las que antes era imposible acercarse. Hoy se acepta a las mujeres en todas las profesiones que ella quiera aprender, en diferentes trabajos que antes estaban destinados a los hombres y en



algunos puestos de mando y decisión. Una liberación del poder masculino próxima no para invertir los factores sino para conseguir lo que ellas ostentan, esa igualdad sin recibirla como limosna sino como un derecho adquirido por las mujeres.

La doctora Marisin de Arias opina que: “Desde hace medio siglo las mujeres han llenado las aulas universitarias, las oficinas, los puestos profesionales, y han ocupado posiciones relevantes en la administración pública y privada, colaborando con la riqueza del país. Poco a poco han alcanzado una participación que las conducirá al liderato social que necesitan. Además de participar en ese liderato deber terminar con la etapa de peticiones y de reclamos permanentes por sus derechos, superar la etapa de solicitudes e imponer la de exigir sus posiciones, sin dependencia y protegiendo su dignidad, tomando directamente lo que les pertenece por derecho propio. Tienen que vigilar la vigencia de sus derechos sociales, la igualdad en el trabajo, en la salud, ante la ley, y en educación, así como también vigilar los derechos políticos.”<sup>11</sup>

Las mujeres trabajadoras, esta claramente establecida en esta sociedad. La educación igualitaria para ambos sexos, el alza del costo de la vida, el aumento de madres solteras, son algunos de los factores que influyen en su existencia. Cuando se trata de mujeres con pobre formación y capacitación, los empresarios, hombres y mujeres ven la oportunidad de pagar bajos salarios por igual trabajo. Un gran porcentaje de mujeres se han constituido en jefas de hogar, lo cual indica que la responsabilidad de alimentar a ese porcentaje de familias recae en miles de mujeres guatemaltecas, lo que implica necesidad de contar con una visión diferente sobre el papel de las mujeres pues ya no se protege con estos abusos su igualdad y paridad respecto a los hombres trabajadores. Y esto son unos de los tantos derechos que las mujeres no pueden permitir que se conculquen. Las mujeres trabajadoras son aquellas que trabajan por un salario. A este grupo pertenece la educadora, la oficinista la secretaria, las mujeres que trabajan en los bancos y todas las que laboran en el sector público y privado por un salario. Son las mujeres que trabaja por necesidad económica de ayudar en su hogar y

---

<sup>11</sup> *Ibid*, pág. 11



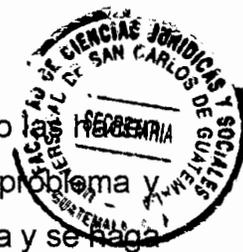
completar un presupuesto. El trabajo para ellas es natural y forma parte de sus necesidades. Una de ellas también son las madres trabajadoras, que se encuentran en una situación especial pues al mismo tiempo están gestando. Generalmente encontramos a las mujeres trabajadoras, reunidas en organizaciones, gremios y agrupaciones para defender sus derechos, pero los saben todos de verdad, especialmente en realidad participan en grupos que les enseñan a defender sus derechos para darles la fuerza necesaria para elevar su categoría en la sociedad y en el orden nacional, saben las madres trabajadoras en periodo de gestación los derechos que le asisten para protegerse ella misma y el producto de la concepción.

Con el aumento de las necesidades de la vida moderna el aporte de las mujeres con su trabajo remunerado es ya una obligación ineludible. Aunque las leyes protegen a las mujeres, la actuación de los hombres es diferente. En empresas donde predomina la mano de obra femenina, la discriminación se demuestra ante la mirada indiferente de las autoridades que saben lo que sucede sin tomar las medidas correspondientes. Hay mujeres que trabajan sin estabilidad laboral, sin prestaciones sociales, con contratos que les renuevan cada tres meses, para evitar permanencia y entre muchos más problemas, las condiciones de trabajo son insalubres.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 4 que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, entendiéndose que todas las mujeres y en especial las mujeres trabajadoras que nos atañe en este estudio, tienen similares derechos que los hombres. En este estudio jurídico doctrinario, nos interesa las mujeres trabajadoras no embarazadas y las mujeres trabajadoras embarazadas, quienes tienen especial protección y tienen estabilidad laboral reforzada por el mismo hecho de ser mujeres, madres y trabajadoras.

Además se ha establecido que las mujeres embarazadas tienen el derecho a no ser discriminadas en el campo laboral por razón de su estado de gravidez. El Código de Trabajo de Guatemala y las normas laborales que contiene son vigentes, pero no se

aplican, y las madres trabajadoras y las que están en período de gestación no la aplican, pues no saben que derechos les asisten y que hacer si surge un problema y que hacer especialmente para que esta normativa no se quede en letra muerta y se haga valer.



## CAPÍTULO II



### 2. Derecho laboral y las mujeres trabajadoras.

Es difícil concebir que el hombre en algún momento de su existencia haya vivido sin trabajar, en tal sentido puede considerarse que la historia del trabajo es la historia de los hombres y de las mujeres. Desde el punto de vista conceptual, el trabajo es definido como: “El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.<sup>12</sup> También es considerado como sinónimo de actividad socialmente útil, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso es un valor humano y trascendental. Trabajar es una dimensión fundamental de la presencia humana en el mundo. La existencia humana es una tarea y esa tarea no puede llevarse a cabo más que mediante la transformación y la humanización del mundo, sin embargo, la humanidad del hombre no se agota en el trabajo. Se trabaja para ser alguien frente a los demás, para tener tiempo de contemplar, de meditar, de pasar un rato alegre con los demás, de estudiar e investigar. El hombre no existe para trabajar sino que trabaja y debe trabajar para existir, con la dignidad y nobleza de su esencia.

En Guatemala existen varios esfuerzos por promover los derechos de los trabajadores, su dignidad y la nobleza del derecho laboral que es tutelar de la clase trabajadora. Entre los principales esfuerzos por promover los derechos laborales se encuentran la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, que regula todo lo relativo a la cuestión laboral del país.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho al trabajo en el Capítulo II dentro de los Derechos Sociales, Artículos 101 al 106, así como lo relativo a los Trabajadores del Estado en los Artículos 107 al 117.

---

<sup>12</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Tomo II, pág. 2,020



En materia internacional el acceso al trabajo y la salvaguardia del empleo deben complementarse de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y con la garantía del derecho a unas condiciones laborales justas y favorables. Según el Artículo 7 del convenio, este derecho incluye, una remuneración con salario justo, condiciones aceptables de seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades para todos en la promoción del empleo, descanso, ocio y limitación de las horas de trabajo, cobro de salarios durante las jornadas de descanso, etc. La Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado una cantidad considerable de convenciones y recomendaciones que detallan los aspectos antes mencionados del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, así por ejemplo el Convenio 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina del año 1,951, establece diversas disposiciones para el respeto del principio de igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Debe advertirse que el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación a la que ya se ha hecho referencia en relación con el derecho al trabajo, exige la abolición de la discriminación en razón de la raza, sexo, color, religión, etc., no solo a la remuneración sino en las condiciones de trabajo en general.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en su Artículo 11 menciona que los estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurar a las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. A fin de impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad y asegurar su derecho a trabajar, los estados partes tomaran las medidas necesarias para prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil y de implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales.



El derecho al trabajo como lo estipula la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, es un derecho tutelar de los trabajadores y que consiste en un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo al trabajo, considerando este como un derecho de la persona y una obligación social.

El derecho laboral en cuanto conjunto de normas que regulan el trabajo dependiente, es decir el que se realiza por cuenta ajena, se caracteriza esencialmente por su función protectora y tutelar, concretada en una serie de normas de orden público y por tanto irrenunciables.

Por lo tanto, cabe mencionar la estabilidad pues si los fenómenos sociales provocan inestabilidad laboral, los contratos de trabajo deben establecer relación indefinida, en beneficio del trabajador, que el trabajo debe garantizarse por el Estado de Guatemala, la ocupación debe ser permanente, habiendo así demanda de mano de obra y evitando despidos, ya la estabilidad perdurable sería el ideal del derecho de trabajo, y que todos los trabajadores con educación y sin ella deben de estar garantizados en su trabajo.

El derecho al trabajo se encuentra contenido dentro de los mecanismos de protección a los derechos económicos y sociales. Se le considera como uno de los derechos de mayor importancia y trascendencia dentro de los derechos y libertades fundamentales de la persona humana, pues de él dependen una existencia en condiciones de dignidad, el desarrollo armonioso y el bienestar del individuo, derecho que se protege en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este derecho también se encuentra garantizado en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas junto a otros derechos, entre los que se mencionan:



- i) Derecho a la seguridad social, a fundar sindicatos, sindicalizarse y derecho (Artículos 8 y 9)
- ii) Derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, protección y asistencia a madres durante el periodo de gestación (Artículos 6, 7, 10 al 14.)

En lo que concierne a las mujeres, estos derechos protectores se fundamentan en una primera etapa, en sentimientos humanitarios y en cierta forma, en función de un concepto de debilidad con relación a los hombres. Por ello, recogiendo los principios sustentados en foros internacionales que atendían a aspectos fisiológicos y de orden moral, familiar y cultural, los ordenamientos jurídicos internos de los distintos países, reglaron materias relativas a la duración de las jornadas de trabajo, la edad, las condiciones de insalubridad y peligros para la salud y la prohibición de desempeñar determinadas profesiones o actividades.

En su tesis Maria Angélica, Silva menciona que: “Si bien, persiste el criterio de que las mujeres deben ser sujeto de una protección legal especial, dadas las particularidades enunciadas, esta posición ha evolucionado ante la realidad incuestionable de su amplio y activo acceso al campo laboral y de las modernas corrientes de opinión que sostienen como único aspecto decisivo para la tutela que debe dársele, el papel que le corresponde en la reproducción biológica del ser humano”.<sup>13</sup>

A nivel mundial los índices de actividad económica de las mujeres han pasado de un 54% en 1,950 a un 66% en 1,990 y las proyecciones prevén que alcancen casi un 70% en el 2,010. Hace dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo, a principios de 1,920 y muchas de ellas la abandonaron pocos años más tarde para dar luz y criar a sus hijos. No es lo mismo en Guatemala pues en términos porcentuales las mujeres denominadas población económicamente activa desde 1,963 al año 2,000 sólo han alcanzado de un 11.6% a un 19% de la población económicamente activa es decir un crecimiento de 7.4% del trabajo reconocido de las

<sup>13</sup> Los derechos de la mujer y la reforma del Código de Trabajo de Guatemala, pág. 15

mujeres con relación al trabajo de los hombres. Esto se debe a que en Guatemala las mujeres tienen también menos acceso a la educación y capacitación formal.



Es por ello que en los últimos años, se ha requerido que la finalidad protectora del derecho de trabajo se manifieste en una regulación equilibrada que, al mismo tiempo, le garantice y asegure iguales derechos y oportunidades que a los hombres. En el entendido que la existencia de normas que van más allá de la protección de las funciones fisiológicas, son sobre protectoras y responden a apreciaciones culturales, históricas y sociales que han configurado mercados laborales que desplazan a la mujer hacia la esfera doméstica, con evidente trasgresión del principio de igualdad.

Este último criterio es, precisamente, el que aparece consagrado en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1,979 y de cuya normativa se infiere la necesidad de consagrar derechos en favor de las mujeres que no devengan en factores limitantes y que por el contrario, le permitan lograr un tratamiento equitativo y de una máxima participación en todos los campos, en igualdad de condiciones con los hombres.

La distorsión que puede provocar la legislación protectora del trabajo de las mujeres al no ser equilibrada puede llegar a afectar su acceso al trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y ciertas actividades desarrolladas, fundamentalmente, por mujeres y que al contrario, se podría afirmar no están debidamente amparadas por el derecho laboral, generando una situación de desprotección y discriminación. Se considera que la actual normativa laboral guatemalteca no es muy adecuada, sin embargo su falta de aplicación y el desconocimiento principalmente por parte de las mujeres trabajadoras incide en las constantes transgresiones a la misma.

Entre los vacíos que podría mencionarse están que la legislación carece de perspectiva de género adecuada para regular situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres como violencia contra las mujeres, acceso al trabajo, etc.



También en Guatemala, el concepto de salario es restringido y no abarca los incentivos y bonos. Los salarios están por debajo de los que debiera llamarse salario mínimo y las condiciones de trabajo no son muy saludables para las mujeres.

Además, el principio de estabilidad laboral se ha regulado de forma muy abierta, el ejemplo claro es, la figura de la suspensión de los contratos y los casos en que se posibilita la contratación temporal.

Según la Oficina Nacional de la Mujer: "En cuanto a la salud hay falta de regulación o la regulación es obsoleta sobre riesgos profesionales, enfermedad y accidentes de trabajo, particularmente para proteger a las mujeres, quienes por las características del trabajo enfrentan riesgos específicos."<sup>14</sup>

En la gran mayoría de los países del mundo, existe una desigualdad en el trabajo. Nuestro país, no esta exento de la misma y aunque las leyes protegen a las mujeres trabajadoras, la actuación de los hombres trabajadores es diferente.

De acuerdo a las estadísticas oficiales Guatemala tiene una población económicamente activa de cinco millones de habitantes de los cuales el 75% desarrolla trabajo en la informalidad, una cuarta parte no tiene ninguna escolaridad, pero el 57% tampoco ha completado la primaria y el 74% nunca ha llegado a cursar educación secundaria. Casi el 40% de los puestos de trabajo no tiene una calificación profesional. Esto de acuerdo a los analistas hace que sean personas dispuestas a aceptar ofertas de trabajo indiscriminadas. Según la Defensoría de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos: "Esta falta de educación incluye a las mujeres a

---

<sup>14</sup> Ob. Cit; pág. 23



las cuales se les paga un salario por debajo de lo que perciben los hombres, del mismo, retención y atraso de salarios, condiciones de seguridad e higiene en su trabajo, poca fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras con mayor vulnerabilidad.”<sup>15</sup>

Un elemento que caracteriza la precariedad laboral de las mujeres en Guatemala, aunado a su poca participación económicamente activa, se refiere a las brechas del ingreso que ellas perciben con relación a los hombres. Los datos más recientes revelan que el ingreso promedio mensual percibido por los hombres es de Q1,842.77 mientras que el de las mujeres es de Q1,005.19 mensuales. Todas estas situaciones se presentan en perfiles de mujeres que no se ajustan a las exigencias de un mercado laboral cada vez más competitivo y excluyente. Las mujeres en Guatemala constituyen el 51.7% de la población total, sin embargo han estado excluidas históricamente de los beneficios del desarrollo, ya que son más pobres, analfabetas, están menos incorporadas al mercado de trabajo y a los espacios de toma de decisión, su salud es precaria, y su índice de desarrollo humano es tres veces más bajo que el total de la población guatemalteca siendo este de 0.54. Se descalifica a las mujeres profesionales e intelectuales por su impacto en la vida laboral. Así mismo a pesar de la existencia de instituciones responsables de cubrir la salud y seguridad social (I.G.S.S. y el Ministerio de Trabajo) la regulación y aplicación de normas de protección a la salud y bienestar de las trabajadoras son letra muerta.

Opina Maria Eugenia Morales Aceña de Sierra que: “Las mujeres trabajadoras tropiezan con obstáculos para el ejercicio de sus derechos por haber normas de carácter discriminatorio, desconocimiento de los derechos por parte de las mujeres trabajadoras, falta de medios económicos para hacer valer sus derechos ante los órganos jurisdiccionales, falta de una educación cívica y política y sus denuncias no son tomadas con la seriedad del caso por las autoridades correspondientes”.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Informe anual circunstanciado 2007, pág. 760

<sup>16</sup> Los derechos de la mujer en el aspecto de trabajo, pág. 5



## 2.1. Derechos que protegen a las mujeres trabajadoras en la legislación guatemalteca.

Se empezará por definir que las garantías son: “La seguridad o certeza que se tiene sobre algo y los derechos que la Constitución de un Estado reconoce a todos los ciudadanos.”<sup>17</sup> Se definirá al mismo tiempo a los derechos que son: “la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella”.<sup>18</sup>

Menciona un estudio realizado por el Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos que los Derechos Humanos de las Mujeres son: “Todos aquellos que las mujeres poseen por el mero hecho de serlo; son inherentes a la persona (mujeres) y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político. Así también son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de las mujeres, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la misma que vive en una sociedad jurídicamente organizada.”<sup>19</sup>

En la actualidad se cuentan con los siguientes instrumentos que regulan estos derechos, siendo estos:

- a. La Constitución Política de la Republica de Guatemala
- b. El Código de Trabajo
- c. Convenios Internacionales de Trabajo –OIT- ratificados por Guatemala
- d. Ratificación sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-
- e. Ley del Servicio Civil

<sup>17</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Tomo II, págs. 751-1,118

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Ob. Cit; pág. 41



El Código de Trabajo además de otras leyes laborales, constituye el instrumento legal nacional que establece en sus Artículos las obligaciones y derechos de las trabajadoras, entre los cuales se encuentran:

- A. Derecho al trabajo, como obligación social. Artículo 16
- B. Derechos iguales del hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, en igualdad de oportunidades y responsabilidades.
- C. Igualdad de Salario por igual Trabajo. Todo patrono o patrona tiene la obligación de pagar mensualmente a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo y la bonificación incentivo. Artículo 89
- D. Garantías Salariales que permitan a la trabajadora satisfacer sus deberes familiares. Artículos 96 y 103.
- E. Terminación de contrato justificado. La trabajadora debe presentarse la Dirección General de Trabajo, luego de que la despidan y antes de que pasen 5 días, si este resulta injustificado deberá pagarle prestaciones. Artículo 78.
- F. Derecho a la organización. Toda trabajadora mayor de catorce años puede pertenecer a un sindicato sin temor a ser despedida. Artículo 212.
- G. Bonificación Incentivo. Decreto Gubernativo Vigente 78-79.
- H. Bonificación Anual. Bono 14, Decreto 42-92
- I. Jornadas de Trabajo. Derecho a un día de descanso a la semana, debidamente remunerado. Todo trabajo realizado fuera de jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y deber ser remunerada como tal.
- J. La no-discriminación. Se prohíbe a los patronos o patronas anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito, el sexo, la etnia, y estado civil, tampoco debe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas. Artículo 151 (literal a y b.)
- K. Maltrato a la trabajadora. Es obligación de los patronos y patronas, según el Artículo 61 del Código de Trabajo, guardar a las trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o físico.



- L. Creación de Centros Infantiles. Es obligación del patrono y patrona crear centros de atención infantil cuando tienen un grupo de más de 30 mujeres laborando en su empresa o centro de trabajo. Artículo 155
- M. Día de la Madre, 10 de mayo. Se declara día de las madres este día y las mismas gozaran de asueto con pago de salario. Decreto 17-84.
- N. Período de Vacaciones. Toda Trabajadora tiene derecho a gozar de 15 días hábiles como mínimo y sin interrupción por vacaciones anuales, los cuales no son acumulables de año en año ni reembolsables en dinero.
- Ñ. Higiene y Seguridad en el trabajo. Todo patrono y patrona están obligados a adoptar las prevenciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de las trabajadoras y trabajadores, para lo cual deben de atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esta norma, en el plazo que determina la Inspección de Trabajo. Artículo 197.
- O. Aguinaldo. Hombres y mujeres trabajadoras tienen derecho a que su patrono o patrona les proporcione un aguinaldo equivalente a un mes o más si fuera lo establecido en su contrato o pacto colectivo. Debe pagarse el 50% en la primera quincena de diciembre y la otra mitad en la segunda quincena de enero, o en su totalidad la primera quincena de diciembre. (Decreto 76-78.)
- P. Protección a la Maternidad. Se prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de su derecho de INAMOVILIDAD Y REINSTALACIÓN, siempre que no exista motivo justificado para su despido. En tal caso, este debe ser autorizado por un Juzgado de Trabajo. Artículo 151 (literal c.)
- Q. Trabajo Pesado. Durante los últimos tres meses de embarazo no debe exigirse a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajo que requieren un esfuerzo físico que ponga en peligro su estado. Artículo 151 (literal e.)
- R. Periodo Pre y Post Natal. Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los 30 días anteriores y los 54 posteriores del parto debiendo recibir su salario completo de parte del I.G.S.S. o de su patrono o patrona si dicha institución no lo cubriera. La trabajadora que adopte a un menor



de edad, tendrá derecho a licencia post-parto (54 días) para que ambos progenitores tengan un periodo de adaptación. Artículos 151 (literales a y b) y 152 (literales a, b), del Código de Trabajo.

- S. Periodo de Lactancia. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de un periodo de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo o hija, este período tendrá una duración de 10 meses a partir del día en que la madre retorne a sus labores, salvo que por prescripción médica debe prolongarse. La trabajadora puede acumular las dos medias horas con el objeto de ingresar una hora después del horario establecido. Artículo 153.
- T. Despidos injustificados. Toda mujer trabajadora al ser despedida injustificadamente o en forma indirecta tiene derecho a ser indemnizada con un mes de salario por cada año laborado y al pago de Vacaciones, Aguinaldo y Bono 14 proporcionales al último período laborado, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- U. Licencia por Aborto No Intencional  
Si por sufrir complicaciones de salud, el bebe no nace, tiene derecho a un descanso de 15 días. Puede ser que en la orden médica que dan en el hospital se informe que debe seguir reposando hasta la recuperación completa. Artículo 152 (literal c), del Código de Trabajo.
- V. Derecho de accionar ante la Inspección General de Trabajo  
Sí considera que cualquiera de los derechos laborales que han conocido son violados, o no se cumplen quienes tienen la obligación de respetarlos, deben presentarse las trabajadoras a la Inspección General de Trabajo para que se autorice la investigación respectiva. También puede ir a la Inspección General de Trabajo, para obtener cualquier tipo de asesoría o información, debiendo presentar únicamente su cédula de vecindad o ir acompañada por una persona que pueda identificarla. O puede ir a la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de su localidad.
- W. El derecho al seguro social, de acuerdo a la Oficina Nacional de la Mujer en el Artículo 102 del Código de Trabajo y Artículo 38 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva del I.G.S.S. estipula que: "Sí en la empresa donde trabaja hay 3 o más trabajadores o trabajadoras tiene derecho a que el patrono la inscriba en el



I.G.S.S. y para gozar de los beneficios o servicios que éste le da, el patrono tiene la obligación de darle los certificados de trabajo correspondientes, de no ser así, debe hacer su denuncia ante las autoridades del Seguro Social para que tomen medidas necesarias ante la Inspección General de Trabajo para que haga saber a su patrono que debe inscribirla en el I.G.S.S. o darle el certificado de trabajo, de no hacerlo, se comenzara el proceso laboral que le imponga la multa correspondiente.”<sup>20</sup>

El mismo Código de Trabajo les da protección a la maternidad e inamovilidad del trabajo a las mujeres estableciendo, las garantías mínimas que protegen a las trabajadoras en periodo de gestación, ya que el embarazo no constituye ningún impedimento para solicitar y optar a un empleo. Sí las mujeres trabajan y están embarazadas, deben de dar aviso provisional al empleador y posteriormente dentro de los dos meses siguientes, deben presentar el certificado médico, el cual debe ser extendido por el I.G.S.S., centro de salud o por un doctor o doctora particular. Esto permitirá efectivamente gozar del derecho de inamovilidad, y solo ser despedidas por justa causa previa autorización por un juez de trabajo. Artículo 151 (literales c y d), Código de Trabajo. Actualmente según sentencia 2,455/2007 de La Corte de Constitucionalidad se estableció que el certificado y constancia de aviso, no es requisito solemne para darle aviso al patrono del estado de preñez de una trabajadora, ya que el mismo se puede dar en forma verbal y desde ese momento queda protegida la trabajadora embarazada, contra despidos injustificados.

## **2.2. Regulación en el Código de Trabajo de la protección a las mujeres trabajadoras embarazadas. (Regímenes especiales.)**

Hay una normativa en el Código de Trabajo de Guatemala, específicamente en los Artículos del 147 al 155, Título IV, Capítulo II, que regula el trabajo de mujeres y menores de edad el cual debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o

<sup>20</sup> Ob. Cit; págs. 26 - 27



estado físico y desarrollo intelectual y moral. Sería recomendable separar la normativa relativa a menores de edad y mujeres y tratar los derechos de éstas en un capítulo denominado "Protección a la Maternidad y la Familia", pues las mismas se equiparan a los menores de edad, cuyas condiciones de trabajo son diferentes.

Según esta regulación prohíbe el trabajo de mujeres y menores de 16 años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

También en este apartado se regula no hacer diferencias entre mujeres casadas y solteras y con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo. Despedir a las trabajadoras por el sólo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga, debe ser avisado con anterioridad a la Inspección General de Trabajo y no exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. En este apartado se debería de incluir como prohibición que el empleador someta a las mujeres trabajadoras o aspirantes a un empleo a exámenes médicos o de laboratorio destinados a corroborar embarazo, o exigirle certificados médicos con este fin.

Podría también incluirse el concepto de que la mujer embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo salvo su propio consentimiento y por el peligro que éste pueda representar.

En el apartado de regímenes especiales del trabajo las cuales son normas de aplicación específica a ciertos trabajos o actividades determinadas se encuentra el Artículo 152 que estipula que toda mujer trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado con el cien por cien de su salario, durante los 30 días anteriores y los 54 días posteriores al parto.



Se sugeriría extender la licencia, en dos semanas, para el caso de la licencia múltiple y agregar la obligación del empleador de conceder vacaciones inmediatamente después de la licencia por maternidad si la trabajadora lo solicita.

Se estipula en el Artículo 155 que todo patrón que tenga a su servicio más de 30 trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo. Se sugiere sustituir esta norma por una disposición que establezca que las trabajadoras con responsabilidades familiares tienen derecho a que sus hijos de edad preescolar reciban atención en instituciones adecuadas, las que serán financiadas conjuntamente por el Estado, los empleadores y las trabajadoras, según las condiciones que establezcan el Ejecutivo.

### **2.3. Marco jurídico nacional e internacional que protege a las mujeres trabajadoras embarazadas.**

A continuación se analizan las normas laborales vigentes en el país, relacionadas con el derecho al trabajo, con énfasis en las mujeres trabajadoras embarazadas. Para este análisis se ha tomado en cuenta los estudios realizados en diferentes oportunidades por diversas instituciones como la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), primera institución pública de este tipo, creada en 1,981, fecha desde la cual se ha dedicado a elaborar y presentar propuestas para superar la situación de marginación que afecta a las mujeres. Según el informe del año 2,005 de esta oficina en cuanto a la participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia se menciona que: “Esta institución se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha impulsado y logrado

algunos cambios en el año 1,992 en las leyes laborales y está aún pendiente una propuesta de reforma legal".<sup>21</sup>



### **2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.**

Desde la norma suprema, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo I del Título II del Apartado de Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala establece los siguientes derechos individuales:

Artículo 4º. –Libertad e igualdad- En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición, que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Sin embargo, esta igualdad legal no se ve reflejada en la actualidad ya que no se logra la igualdad real, tal como puede comprobarse con los datos del presente estudio.

En la Sección Octava del Capítulo II (Derechos Sociales) del Título II (Derechos Humanos) desarrolla con amplitud las garantías mínimas de trabajo. En el Artículo 102 incluye los derechos sociales básicos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. Hay literales que protegen en forma específica a las mujeres trabajadoras embarazadas y las cuales deben de ser aplicadas a las mujeres trabajadoras, pero en muchas oportunidades es letra muerta sin positividad alguna. Existe un marco legal y la responsabilidad estatal de proteger la maternidad, evitando faenas perjudiciales para la salud de las mujeres embarazadas y principalmente para las personas por nacer.

---

<sup>21</sup> Oficina Nacional de la Mujer, **Ob. Cit;** pág. 30



Entre otros artículos el inciso (i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

El inciso (j) establece que la madre trabajadora gozará de una licencia forzosa (dice descanso) retribuida con el cien por cien de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes. En aplicación al principio de progresividad del Derecho Laboral, la regulación de la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la licencia por maternidad ha sido superada, aplicándose lo que al respecto establece el Convenio 103 de la OIT, sobre la Protección de la Maternidad (revisado) 1,952 y ratificado el 13 de junio de 1,989, y por lo que estipula el Artículo (reformado) 152 del Código de Trabajo.

Por ser de importancia, se transcribe a continuación el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y otros aspectos sustantivos que estipula lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”



Es interesante comentar que a pesar de existir normas constitucionales que protegen a las mujeres trabajadoras y especialmente a las mujeres trabajadoras embarazadas, un caso emblemático lo constituye el caso de la agroindustria de Flores en la Aldeas Los Achiotres, Jumay, Jalapa, en que los riesgos ocupacionales y la protección a la salud de estas trabajadoras son eminentes pues es una actividad de alta peligrosidad por el uso de plaguicidas que se aplican en el interior de los invernaderos aunado a que, no hay permisos por periodos de lactancia, hay maltratos verbales y sólo tienen derecho a descansar un día y medio entre semana, a trabajar sábados y domingos sin devengar horas extras y no pueden negarse a hacer trabajos asignados. Este panorama refleja que los derechos de las mujeres están desprotegidos a pesar que los mismos se consagran en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues no se les permite a pesar de existir contratos con condiciones mínimas del trabajo, la asociación sindical como forma de discutir los problemas que enfrentan con sus patronos, pues las catalogan y las despiden por ser alborotadoras. Se menciona también en el informe del Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos que: "En este marco las trabajadoras están indefensas y carecen de protección, incluso cuando están embarazadas, ya que no pueden demandar a la empresa porque saben que se le cierra la puerta si protestan y no tendrán otra oportunidad de trabajar. Su situación es igual a que no estuvieran embarazadas, pues no se le cambia de actividad, ni de trabajo, ni sus condiciones son mejoradas y ello causa que en la empresa sucedan muchos abortos por el tipo de actividad que realizan, ya que trabajan en posición incómoda, agachadas y esto induce al aborto."<sup>22</sup>

Se destaca que en este estudio que se realizó por el Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos, las entrevistadas no conocen los derechos que protegen la maternidad establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otros convenios ratificados por Guatemala, no tienen espacios para leerles sus derechos laborales y capacitarlas sobre los artículos relacionados a la protección laboral de la mujer embarazada. Se ha comentado por los jefes que quieren hacer una guardería pero no la han realizado, no obstante que existen

---

<sup>22</sup> Ob. Cit; pág. 69



en la actualidad más de 400 trabajadores y el 90% son mujeres. Con este panorama se puede decir que hay mucho por hacer, pues es importante conocer los derechos, reclamar al Estado y a las empresas su eficiencia y utilizar las legislaciones que plantean los derechos y mecanismos de protección laboral de las mujeres trabajadoras y de su maternidad como única salida válida para documentar las situaciones laborales actuales de las mujeres trabajadoras.

### **2.3.2 Código de Trabajo de Guatemala.**

Protección a la maternidad, licencia pre y post natal, lactancia, estabilidad laboral pago de salario y servicios de cuidado infantil se regulan en el Código de Trabajo guatemalteco como garantías constitucionales y garantías establecidas por los convenios internacionales. El Código de Trabajo de Guatemala, reitera la prohibición de establecer diferencias entre casadas y solteras, la protección de la maternidad, la prohibición de exigir a las mujeres grávidas trabajos que pongan en peligro su estado y los derechos pre y post natales, así como a tiempo extraordinario destinado a la lactancia y de estabilidad laboral.

A continuación se hace referencia a algunas normas relevantes que regulan el trabajo de las mujeres trabajadoras embarazadas, las cuales como normas protectoras de la maternidad están contenidas en los Artículos 151, 152, 153 y 154 del Código de Trabajo. En estos se prohíbe despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, ya que gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada –originada en falta grave a los deberes derivados del contrato- de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del mencionado cuerpo normativo. En caso de que el empleador no cumpliera con esta disposición, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercer su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, y tendrá derecho a que se le paguen los salarios devengados durante el tiempo que estuvo sin laborar. Es prohibido exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos

que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.



Se le reconoce a la madre trabajadora una licencia retribuida con el cien por ciento de su salario durante los 30 días que preceden al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que goce de 84 días efectivos de descanso.

La interesada solo puede abandonar el trabajo presentado certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de las cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición, o de la fecha aproximada que se señale para el alumbramiento. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado; ante su presentación, el patrono debe acusar recibo para los efectos de los incisos (b) y (c) del citado Artículo. Se establecen tiempos de licencia y pagos de salarios cuando el embarazo no llega a término.

Los días de asueto y descanso semanal y las vacaciones que coincidan con los de la licencia de maternidad deben pagarse de acuerdo con la ley. Asimismo, se contemplan las licencias cuando se adopte a una o un menor de edad.

En el tiempo de lactancia, la madre trabajadora tiene 10 meses de licencia remunerada, de media hora dos veces al día, durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Esas dos medias horas pueden unirse, ya sea para iniciar sus labores una hora más tarde o salir una hora antes. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica deba prolongarse. Además, se regula la forma de pago de las licencias, dependiendo de la forma de contratación.



Siendo el Código de Trabajo el instrumento jurídico que regula las relaciones obrero-patronales, se ha podido determinar en un estudio realizado en el año 2007, que entre los reglamentos hay uno específico que viola los derechos laborales de las mujeres policías de la Academia de la Policía Nacional Civil. Por medio de este reglamento se desarrolla la Ley de la Policía Nacional Civil Decreto 11-97 y en él se viola flagrantemente los derechos que consagra la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, los Acuerdos de Paz, la Ley de la Policía Nacional Civil y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, este reglamento de la Policía Nacional Civil en su Artículo 2 establece que “Las aspirantes no deben encontrarse en proceso de gestación en el momento de ingresar a la Academia, ni resultar en estado de gravidez durante el desarrollo del curso o si se estableciera que están embarazadas antes de su ingreso.”<sup>23</sup> Esta situación si bien reglamentada, viola los derechos de las mujeres en cuanto a optar al trabajo en la Policía Nacional Civil, ya que atribuye a la maternidad una limitante para ingresar a los cursos e igualmente para continuar en ellos, no obstante que la ley desde el inicio establece el respeto a la persona y a la familia en sus Artículos 11 y 12 y la normativa mencionada anteriormente en cuanto a protección de las trabajadoras embarazadas. Las diversas formas de violencia que se ejerce contra las mujeres policías, así como oportunidades de preparación y derecho a la maternidad, constituyen situaciones desventajosas que han llevado a la Policía Nacional a aplicar el enfoque de género en su quehacer diario a través de la División de Equidad de Género y la Subdirección General de Prevención del Delito para la efectiva incorporación y aplicación de la Equidad de Género en lo interno, para defensa de sus derechos.

### **2.3.3. Ley del Servicio Civil.**

En la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala se estipula los objetivos de esta ley y sus principios, cuando garantiza a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmando y protegiendo la

---

<sup>23</sup> Centro Internacional de Investigaciones en Derechos Humanos, **Ob. Cit;** pág. 75

dignidad de los trabajadores del Estado, remunerando el correcto desempeño cargo público en forma justa y decorosa, estableciendo que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario.



Estipula entre sus principios fundamentales, en su inciso 2, que para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. Se entiende por ello que a las mujeres trabajadoras del Estado de Guatemala, cuando ocupan un puesto en la administración pública, como servidoras públicas tienen los mismos derechos que las trabajadoras que no están laborando en la misma, desde que entran al servicio civil, de conformidad con los procedimientos que la ley establece y tomar posesión del cargo y hasta que hagan entrega del mismo.

Entre los derechos, obligaciones y prohibiciones de las servidoras públicas en el Título VI, Capítulo Único, Artículo 61, Inciso 1 de la Ley del Servicio Civil, establece que los servidores públicos en los servicios por oposición gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el texto de esta ley y además de los siguientes: “A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, prevista en esta ley. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo”. Estipula también el Artículo 65 de la mencionada ley, las prohibiciones generales de los servidores públicos que son hacer discriminación por motivo de orden político, social, religiosos, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil.

Se puede determinar por tanto que a la trabajadora empleada en la administración pública o aspirante a optar a un cargo, se le protege en cuanto a discriminación que por causa de su género se le pueda otorgar.

En el reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 8-98, en el Artículo 64, se le otorga a las madres servidoras del Estado, derecho al descanso pre y post natal de acuerdo por lo prescrito por las disposiciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual estipula que las servidoras no protegidas por el programa de maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tendrán derecho a licencia con goce de salario o sueldo, por el tiempo que dure el descanso pre y post natal y para poder disfrutar de esta licencia deberá acompañar a su solicitud, certificación médica ante la autoridad nominadora respectiva, en donde se haga constar el grado de embarazo y fecha probable del parto.



En cuanto a esta ley se puede mencionar que con ella se protege la dignidad de los trabajadores del Estado, y se remunera el correcto desempeño de sus funciones de acuerdo a su trabajo, especialmente de las mujeres trabajadoras de la administración pública de Guatemala.

Según un caso denunciado en el Periódico con fecha 11 de febrero de 2,007, se destaca que los despidos en periodo de lactancia no son exclusivos del sector privado, pues ocurren también en la administración pública y en muchos casos son los departamentos de recursos humanos de entidades del estado quienes ponen en práctica esas violaciones a la legislación pues están acostumbrados a que los procesos culminen con una reinstalación que jamás se lleva a cabo. Sobre el tema se destaca el despido en período de lactancia de una trabajadora en la Procuraduría de Derechos Humanos en mayo de 2,006 en el cual el Jefe de Recursos Humanos de esa entidad le informó que rescindía su nombramiento por "reorganización institucional". De forma verbal le explicó que no contaban con presupuesto. Días después ella constató que habían contratado a otra persona.

Esta madre primeriza se encontraba en su séptimo mes de lactancia de los diez que autoriza la ley, por lo que le solicito al Procurador de los Derechos Humanos la revisión de su caso. El 22 de mayo de ese mismo año, Morales, le notificó que la

reinstalación solicitada no es procedente en vista de que las servidoras públicas de esa institución en estado de gravidez o periodo de lactancia no gozan de inamovilidad y tampoco del derecho de reinstalación si son despedidas sin autorización judicial de conformidad con el Reglamento de Personal de la Procuraduría de los Derechos Humanos. De no haberse hecho público este caso la reinstalación no se hubiese dado, violando flagrantemente la Ley del Servicio Civil que ampara a trabajadoras del Estado.



#### **2.3.4. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo**

Los convenios internacionales según el Doctor Rafael Sánchez de Bustamante son: “El testimonio escrito de los acuerdos entre dos o más personas jurídicas internacionales, con el objeto de crear, confirmar, modificar o extinguir derechos, deberes, relaciones, instituciones, órganos, organismos o reglas de índole internacional, individual o externa.”<sup>24</sup>

Convenios internacionales que protegen los derechos humanos en general y los específicos de las mujeres, con prohibición de la discriminación por género, en todas las esferas con énfasis en el derecho de trabajo. Guatemala ha ratificado hasta el momento 68 Convenios Internacionales de Trabajo. Ha ratificado ocho convenios que la OIT ha considerado fundamentales (números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182.) Además ha ratificado específicos que se relacionan con las trabajadoras tales como el Convenio 103 sobre la protección a la maternidad; Convenio 89 sobre el trabajo nocturno; Convenio 100 sobre igualdad de remuneración; Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación; Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

La OIT ha dado origen a convenios internacionales que buscan reducir las brechas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral; estos se pueden clasificar en dos grupos según su contenido, y responden a las diferentes visiones conceptuales por las que, como es natural ha pasado la institución, en sus casi 84 años de existencia.

<sup>24</sup> **Convenios internacionales de trabajo y la mujer trabajadora**, pág. 62

### 2.3.5. Convenios para la protección genérica de las mujeres y de los ~~trabajadores~~ **trabajadoras por motivo de maternidad.**



Según informe de la OIT desde la adopción en 1,952 del Convenio Numero 103 sobre protección de la maternidad, a la fecha, los Estados Miembros han logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo todavía no esta asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras entre ellas las del sector informal. Aunque la vasta mayoría de países en el mundo conceden por la ley una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad siguen siendo enormes. Los modelos desiguales dan lugar a que las mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas. Según la Organización Internacional del Trabajo: “Las mujeres que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las empleadas del hogar, las que trabajan en casa particular y las trabajadoras a tiempo parcial.”<sup>25</sup>

Guatemala ha ratificado y están vigentes: El convenio 103 Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado) en 1,952 ratificado el 13 de junio de 1,989. Comprende el tiempo por las licencias pre y post natales, en 12 semanas y regulan el derecho entre otros, al tiempo para dar de lactar a la hija o hijo recién nacido y prohíben al empleador el despido de la trabajadora durante su ausencia por maternidad (pre y post-natal.) La ratificación de este Convenio incidió en la reforma del Código de Trabajo en cuanto al aumento del tiempo de licencia por maternidad. Sobre la base del Convenio 103 se elaboró la Recomendación sobre Protección a la Maternidad, ratificado por Guatemala en el año 1,989. Posteriormente en el año 2,000 el 15 de junio, en la 88 Reunión de la OIT se revisa y actualiza el convenio 103 con el objetivo de seguir promoviendo cada vez más la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y seguridad de las madres y de los niños, dando como resultado el Convenio 183 para proteger la maternidad y aun no ha sido ratificado por ningún país de Centro América.

<sup>25</sup> Revista de la oficina internacional del trabajo, pág. 15

### 2.3.6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958



Fue ratificado el 11 de octubre de 1,960, tienen como fin eliminar la discriminación por motivos de sexo, entre otros, en cuanto a la admisión de las mujeres en las diferentes ocupaciones, el derecho al ascenso y a la capacitación y a buenas condiciones de trabajo, así como derogar disposiciones legislativas y prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.

### 2.3.7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Por medio de su Artículo 11 define los compromisos que en materia de trabajo han asumido los Estados. El Protocolo Facultativo de esta Convención fue ratificado por Guatemala en el año 2,002, por lo que reconoció la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que recibe y considera las comunicaciones presentadas por personas o grupos que aleguen ser víctimas de una violación por parte del Estado. Esta Convención es uno de los instrumentos legales internacionales más importantes para promover la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en todos los ámbitos. La mayoría de las medidas indicadas en el citado Artículo 11 ya están contenidas en la regulación interna guatemalteca, al reconocer el derecho al trabajo, como un derecho humano, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso y a la estabilidad laboral. El derecho al acceso a la formación profesional y el adiestramiento periódico.

Con las mismas limitantes en la realidad se tiene regulado el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo y a la función de reproducción. En cuanto a la legislación relacionada con los suministros de servicios sociales de apoyo, tales como la creación y desarrollo de una red de servicios

destinados al cuidado de los niños y niñas, para combinar las responsabilidades de trabajo con otras actividades ciudadanas, la regulación es muy débil y con efecto discriminatorio.



El objetivo de esta normativa según la Inspección General de Trabajo es asegurar la estabilidad laboral que puede verse afectada a raíz de discriminación por el embarazo o sus efectos.

Así lo han entendido los Estados al promulgar normas constitucionales que garanticen la estabilidad a la mujer grávida. La comunidad internacional ha establecido varias regulaciones que obligan a cumplir con dicha garantía a los Estados que han ratificado los instrumentos.

Lamentablemente el conjunto de normas internacionales sobre los derechos humanos laborales vigentes en Guatemala no alcanza el grado de cumplimiento que las circunstancias y necesidades de las mujeres requieren. Su utilización en la defensa de los derechos de las mujeres es escasa. No obstante, esta práctica se está modificando positivamente debido a los esfuerzos derivados del proceso de paz, que incluyen la capacitación constante de los operadores y las operadoras de justicia sobre la legislación internacional vigente en el país, pero los esfuerzos por aplicarse aún son pocos.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por medio de su Artículo 11 define los compromisos que en materia de trabajo han asumido los estados. Se tiene regulado el derecho a la protección de la salud, y a la seguridad en las condiciones de trabajo y la función de reproducción.

### CAPÍTULO III



#### 3. Situación de las mujeres trabajadoras en Guatemala.

Según los informes de desarrollo de perspectiva de género de Naciones Unidas: “Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del Estado de Derecho, de los Derechos Humanos de la población en general y de las mujeres en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca, la cual se ha catalogado como estratificada, desarticulada y desigual. El acceso a la educación, salud, vivienda, trabajo digno y desarrollo integral esta muy concentrado, prevaleciendo un enfoque androcéntrico que obstaculiza la visión de las autoridades, en su mayoría hombres quienes son empleadores, conforman los tribunales de justicia laboral, las organizaciones de desarrollo o entidades de cooperación.”<sup>26</sup>

Aunque se cuentan con instrumentos legales en el ámbito nacional e internacional que amparan a las mujeres, en la defensa y acceso a sus derechos universales, en la práctica que se define como cotidiana y consuetudinaria de una sociedad conservadora y patriarcal como nuestra sociedad guatemalteca, la justicia se desvanece cuando apenas empieza el recorrido de las mujeres que con impotencia comprueban que no cuentan con medios o recursos para el pago de abogados o asesoría legal, pago de trámites, tiempo suficiente para dedicarse a las gestiones necesarias, centros de cuidado para sus hijos e hijas, mientras realizan sus gestiones, ya que el rol de cuidado de sus hijos e hijas todavía recae en las mujeres, poca preparación escolar o académica, etc.

La discriminación, exclusión y represión implantada en Guatemala cuyas secuelas han anulado la identidad y autoestima de las mujeres trabajadoras, impiden el ejercicio democrático y ciudadano de las mismas, en donde su trabajo sea cual sea su naturaleza, les dignifique como personas que aportan a la economía del país. Según estudios de

<sup>26</sup> Oficina Nacional de la Mujer, **Ob. Cit**; pág. 35



desarrollo, un mínimo porcentaje de la población accede a la educación universitaria. Sin embargo la escasa oportunidad de fuentes de trabajo no les permite ejercer una profesión. Muchas mujeres profesionales se ubican con contratos por servicios profesionales sin prestaciones ni beneficios que el Código de Trabajo establece y hay mujeres que acceden a contratos temporales que no garantizan estabilidad y menos una jubilación digna. De manera que tanto mujeres obreras como profesionales se encuentran en una situación laboral de alto riesgo, por la vulnerabilidad social, salubre, económica y política.

El seguro social, la recreación, la jubilación, derecho de organización esta garantizado y regulado por la Constitución Política de la República y por el Código de Trabajo y constituyen logros de la clase trabajadora desde la Época Revolucionaria de 1,944 al año 1,954; a pesar de ello sigue existiendo incumplimiento de estas normas. La corriente neoliberal ha calificado en diversas ocasiones a estas leyes, como proteccionistas y que desestiman la inversión extranjera y por ello se han dado muchas violaciones laborales y entre las principales razones de estas violaciones se encuentran: a) la falta de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunado a la falta de organización, b) la urgente necesidad de contar con un ingreso regular, aunque así sean violados sus derechos laborales, situación que se agrava con c) la burocracia institucional en la Inspección de Trabajo y Tribunales Laborales.

La situación actual de la mujer trabajadora guatemalteca obedece a desigualdad de hecho y de derecho en materia de protección de sus derechos, aunado a lo siguiente:

- I. Desconocimiento de las leyes laborales y cultura machista.
- II. Analfabetismo o monolingüismo, lo cual provoca el incumplimiento de sus derechos laborales y al mismo tiempo que tengan menos calidad de vida.
- III. No se hacen valer los pocos derechos reconocidos por desconocimiento, analfabetismo o temor.



La ideología machista ha marginado al sexo femenino y lo ha tomado famoso sexo débil, además le dan una imagen de inútil, incapaz para el trabajo. Los antecedentes históricos establecen que las mujeres sólo servían para cuidar el hogar, servir a los hijos, no tenían la oportunidad de tener educación ni muchos menos de ser parte de asociaciones o grupos que se realizaban, inclusive la iglesia, dejó afuera de sus organizaciones a las mujeres. Muchas de ellas a través de la historia han luchado por ocupar un lugar importante dentro de la sociedad, y ha muchas de ellas les costo la vida. De aquí podemos tomar ideas básicas, para saber porque la tradición en Guatemala, es tener al sexo femenino solo como objeto sexual y no como persona que es en realidad.

Las mujeres y sus derechos en la actualidad, han sido vulnerados secularmente tanto como los derechos de los hombres. La violencia, la desigualdad, la exclusión y la discriminación hacia las mujeres han disminuido poco después de la firma de los Acuerdos de Paz.

Estudios de desarrollo humano señalan que las raíces de la pobreza se encuentran en la desigualdad, en la distribución de recursos, constituyéndose en la forma extrema de exclusión de las mujeres y de sus familias. La lucha de las mujeres para ser incluidas en todos los ámbitos sociales ha sido parte de un complejo y lento proceso. Hay que señalar que en los Acuerdos de Paz hay compromisos hacia las mujeres que no han sido cumplidos a cabalidad. No obstante, el movimiento social de las mujeres ha alcanzado logros importantes al proponer leyes, convenios, tratados, declaraciones y conferencias internacionales para promover la protección de los derechos de las mujeres. Guatemala se ha adherido a tratados y convenciones internacionales, sin embargo la implementación de estos aún no tiene el impacto deseado.

A doce años de la firma de los Acuerdos de Paz, se puede decir que la situación de las mujeres trabajadoras se ha estancado, ya que no se han abordado con seriedad las reformas legales derivadas de los Acuerdos y de los convenios ratificados ante la



Organización Internacional del Trabajo, necesarias para lograr el acceso y tratamiento equitativo. Cabe señalar la falta de diligencia de la actual administración de la Inspección General de Trabajo con miras a garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en el trabajo.

Según los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los derechos de las trabajadoras guatemaltecas vulnerados con mayor frecuencia son: despido en estado de embarazo, durante el periodo de lactancia o mientras se esta suspendida por el I.G.S.S. También se reporta discriminación, cambio de condiciones de trabajo, malos tratos, cierre de empresas, incumplimiento de pagos de aguinaldo, bonificación anual y hasta del salario ordinario mensual. Asimismo, negativa de extender certificados de trabajo o de ingreso a la entidad. El número de denuncias en la Inspección General de Trabajo han aumentado en el transcurso de los años, pero al mismo tiempo se puede decir que esta institución presenta altos índices de corrupción, ya que según el Procurador de los Derechos Humanos, en una entrevista concedida al Periódico el 1 de abril de 2,008 mencionó que, la Inspección de Trabajo, es una institución debilitada y sin capacidad para atender los problemas del país en esa área. Es necesario fortalecerla, con personal calificado y atender el interior del país, donde el problema es más grande pues hay situaciones que no se cumplen por razones presupuestarias, de calificación de personal y de ausencia de voluntad política de las autoridades de turno.

En Informe Circunstanciado del año 2,007 de la Defensoría de los Derechos del Trabajador, menciona que: "Preocupa la falta de aplicación de los estándares mínimos del trabajo, sobre todo la falta de respuesta de la Inspección de Trabajo que interviene solo a solicitud de parte o previa denuncia, incumpliendo los convenios internacionales y la legislación interna relativos a la obligatoriedad de las inspecciones de oficio, además de la poca capacitación profesional de los respectivos inspectores."<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Procuraduría General de los Derechos Humanos, **Ob. Cit;** pág. 771

### 3.1. Discriminación por causa de género.



Hace un par de décadas se comenzó a escuchar la palabra “Género” en el lenguaje de las instituciones que promueven el desarrollo. La Teoría de Género había salido de los espacios académicos e iniciaba su incursión en el ámbito de las ONG’s. A su vez las agencias de cooperación comenzaron a exigir la inclusión del enfoque de género en los proyectos que le presentaban las instituciones nacionales u organizaciones comunales, barriales o políticas.

Luego vinieron los diagnósticos de género, los cuales, eran considerados por los directores y directoras de las instituciones mixtas, una solución. Creían que las asesoras o consultoras en género les dejarían una receta para hacer el trabajo. A pesar de las acciones de sensibilización y capacitación de género, aún nos encontramos con obstáculos, que si bien no son insalvables, hacen más tortuosa el camino que las mujeres tienen que recorrer para vivir en este mundo con la dignidad de seres humanos.

Según la autora Olga Villalta: “En los términos enfoque de género, es común que se conteste que significa trabajar con hombres y mujeres, que las mujeres participen, o dar igualdad de oportunidades.”<sup>28</sup>

Por el desconocimiento de la teoría se manifiesta que están de acuerdo con trabajar con enfoque de género pero no con feminismo. Se tiene miedo a tratar temas relacionados con los derechos de las mujeres, porque se considera que son subversores del orden establecido y por lo tanto pueden provocar conflictos en las parejas y en la comunidad. Expresan argumentos como los siguientes “que las mujeres participen pero sin que caigan en libertinaje”, “queremos que las mujeres se desarrollen pero no debemos desunir a la familia”, y “no tiene sentido que se organicen en grupos de mujeres, porque las comunidades son mixtas.”

<sup>28</sup> **Piedras para el avance de las mujeres, obstáculos para incorporar el enfoque de género en las instituciones del desarrollo, pág. 126**



Implementar el enfoque de género en el trabajo comunitario no pretende destruir a las familias, sino erradicar de esas familias la discriminación, la violencia y la subordinación en que viven las mujeres. No es justo que la unidad familiar se mantenga a costa del sacrificio de uno de los cónyuges, en este caso las mujeres.

La tendencia a considerar que trabajar con enfoque de género es promover la participación de las mujeres en el espacio público. Sin embargo, se considera lo más importante que las mujeres se sumen a las acciones políticas de las instituciones existentes y no que ellas definan qué y cómo quieren participar. Otro obstáculo que se percibe es la presencia de una cultura androcéntrica y sexista, es decir conceder privilegio al punto de vista del hombre y ser un mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo en detrimento de otro.

Un obstáculo importante lo constituye la visión que se tiene sobre la capacitación en género. Esta aun es vista como adicional, como algo que puede hacerse después o sencillamente que hay cosas más importantes, por lo tanto las directoras o directores y patronos, no tienen tiempo para capacitarse en un tema tan secundario.

En instituciones de desarrollo o de Derechos Humanos cuando hablan de los derechos de las mujeres, se refieren al derecho a participar, el derecho a opinar, de decidir, el derecho al trabajo.

Sí las personas que dirigen las instituciones de desarrollo quieren en verdad el avance de las mujeres deben adoptar una actitud honesta respecto a su desconocimiento de la teoría de género y el enfoque de género, e iniciar procesos de capacitación sobre el tema.

La situación de subordinación y discriminación en que viven las mujeres en la actualidad no es algo natural y no se puede trabajar desde un enfoque de género concebido de este modo. Es decir, que no provoque conflictos, porque el conflicto existe

y lo que hace el accionar desde este enfoque es evidenciar lo que sucede y cambiar punto de vista del provecho de unos en detrimento de otros, sería en este caso beneficiar a las mujeres trabajadoras de nuestro país.



Sí de veras se quiere modificar las condiciones de vida de las mujeres y disminuir así la situación de discriminación y subordinación en que se encuentran entonces, se debe considerar que la teoría de género nos sirve para analizar y comprender la condición, situación y posición de las mujeres. Al utilizar las herramientas teóricas encontraremos las causas de su situación y las medidas para erradicarla.

Así como el objetivo de implementar el enfoque de género no es obtener mayor número de mujeres en los espacios políticos, pues éste sería, un resultado de las acciones que se realicen. Lo que interesa abordar es, en que condiciones ellas están participando. Como desde las instituciones y la comunidad, se facilita su participación y quizás lo más importante, que realmente ellas salgan beneficiadas. Trabajar con enfoque de género nos permite evidenciar cuales son las relaciones que se establecen entre los hombres y mujeres en la comunidad.

Se trata entonces de partir de las necesidades e intereses específicos de las mujeres y constatar que no están en condiciones de igualdad.

### **3.2. Regulación legal que impide la discriminación laboral.**

En el Artículo 40 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Partiendo de esta norma constitucional la desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general.



Según la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratificadas por el Estado de Guatemala el 28 de julio de 1,982, se establece en su Artículo 10, que la discriminación denota toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o goce y ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil sobre la base de igualdad del hombre y de la mujer, los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas de la política, lo económico, social, cultural y civil o en cualquier esfera.

El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y, o mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo hasta 1,998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar. Hasta 1,999 el código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar, cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar. Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los Artículos 1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La participación de las mujeres en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente. El aumento de la participación de las mujeres se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. Al igual de lo que esta sucediendo, con la participación de la fuerza laboral en América Latina, la participación de las mujeres en la fuerza laboral guatemalteca esta en el sector formal ya que han aumentado las fabricas de manufactura y la industria



debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país.

Así mismo, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación por motivos de sexo con respecto al acceso al empleo y las condiciones de empleo. La Comisión de Expertos de la OIT ha interpretado que el convenio también prohíbe la discriminación basada en el embarazo como una forma de discriminación sexual. El nuevo Convenio sobre la Protección de la Maternidad No. 183 adoptado en mayo de 2,000 para revisar el Convenio sobre la Maternidad de 1,952, pide explícitamente a los Estados Miembros que erradiquen las pruebas de embarazo como una forma de discriminación en el empleo por motivos de sexo. Guatemala ratificó el Convenio No. 103, pero ha votado en contra del recién adoptado Convenio No. 183. El nuevo convenio por lo tanto no impone una obligación directa a Guatemala, aunque demuestra que grandes sectores de la comunidad internacional consideran intolerables las pruebas de embarazo relacionadas con el empleo.

El Código de Trabajo de Guatemala no prohíbe la exclusión de solicitantes de trabajo sobre la base de su situación reproductiva. Sin embargo, el Artículo 151 del código prohíbe a los empleadores especificar el sexo, la raza, el origen étnico o el estado civil en los anuncios de empleo, en la mayoría de los casos y hacer cualquier diferencia entre mujeres solteras y casadas y mujeres con responsabilidades familiares. El Ministerio de Trabajo interpreta que esta norma prohíbe las preguntas y las pruebas relativas al embarazo como condición para el empleo. Según el informe publicado de Human Rights Watch menciona que: "Siendo del embarazo y de la maternidad se derivan derechos y obligaciones inherentes a las mujeres trabajadoras que el Estado de Guatemala protege y vela en forma especial por su estricto cumplimiento, todo acto o documento que se requiera a la solicitante de un puesto de trabajo si están embarazadas o que se le pretenda someter a un examen relacionado con tal estado, son nulos "ipso jure" y no obligan a dichos solicitantes a cumplirlos." <sup>29</sup>

<sup>29</sup> Guatemala.[http: hrw.org/Spanish/Informes/Guatemala](http://hrw.org/Spanish/Informes/Guatemala) Mayo 3, 2008



La legislación guatemalteca interna protege a las mujeres frente a la discriminación basada en la maternidad. El Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, excepto por una causa justificada o con autorización especial de un juez laboral. Para disfrutar del derecho de inamovilidad, las mujeres embarazadas tienen que avisar primero a sus empleadores verbalmente y entregar después antes de dos meses un certificado médico que confirme su estado. Por ley, una mujer despedida mientras disfruta de su derecho a la inamovilidad solo tiene 30 días para presentar cargos contra su patrono. Por lo tanto, cuando los empleadores maltratan a las mujeres por estar embarazadas o porque pueden quedar embarazadas, están discriminándolas por motivos de sexo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo, descenso de categorías, traslados desventajosos, y en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas y negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia. La discriminación basada en la situación reproductiva constituye una forma de discriminación sexual al concentrarse en una condición que solo las mujeres pueden experimentar. Dicho trato penaliza exclusivamente a las mujeres. La legislación internacional ha codificado protecciones mínimas para la maternidad, la legislación guatemalteca refleja esta perspectiva, sin embargo existe en la práctica una discriminación generalizada basada en la situación reproductiva. Guatemala tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos y su legislación nacional a emprender iniciativas activas para eliminar este obstáculo a la participación igualitaria de las mujeres en la fuerza laboral.

Guatemala también ha reconocido el derecho de todas las personas a un nivel de vida adecuado así como a una remuneración que asegure como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción.



### 3.3. Inversión de la carga de la prueba.

En los antecedentes históricos al juez como arbitro, en el antiguo proceso romano, se le reconoció el más amplio poder discrecional de decidir quien llevaba la carga de la prueba, ya que las reglas sobre la distribución del peso de la prueba no tenían valor jurídico.

En su tesis de derecho, Joaquín Montes de Oca Jiménez, menciona que: “El Juez tenía poder discrecional en cuanto a valorar la prueba aducida por las partes con relación a casualidades sociales y morales. En su valoración equitativa el Juez fijaba también cuanto de la “intentio” o de la “exceptio” debía serle demostrada de hecho para que pudiese pronunciarse sobre el caso que se le había sometido y también a su equidad se dejaba el decidir quien debiese soportar el daño de la falta de la prueba de una afirmación.”<sup>30</sup>

#### 3.3.1. Definición de la carga de la prueba

Según Jesús Saez Jiménez, la carga de la prueba es: “Es una entidad jurídica distinta de la obligación. Es la fijación por la norma jurídica de la conducta que es necesario observar, cuando un sujeto quiera conseguir un resultado jurídico relevante”.<sup>31</sup>

Es la necesidad de las partes de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable en el caso de que no lo hagan. La carga de la prueba, según Jesús Saez Jiménez es: “La facultad otorgada por la ley a las partes, de probar en el proceso los hechos o actos en que

---

<sup>30</sup> **Incongruencia entre el principio tutelar del derecho de trabajo y la falta de regulación legal de la inversión de la carga de la prueba**, pág. 43.

<sup>31</sup> **Diccionario de derecho elemental**, pág. 509

fundan sus pretensiones de derecho para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable en el caso de que no lo hagan.”<sup>32</sup>



### 3.3.2. Las reglas sobre la carga de la prueba

La esencia y el valor de las reglas sobre la carga de la prueba, consisten en dar instrucción al Juez acerca de la clase de sentencia que debe pronunciar, en caso que no pueda comprobarse la verdad de una pretensión por las partes procesales. La decisión debe dictarse en contra de la parte sobre la que recae la carga de la prueba con respecto a los hechos o actos no aclarados, ya sea por el demandante o demandado.

Por ello las reglas sobre la carga de la prueba son un complemento necesario de toda ley, capaces de aplicarse por un Juez en un litigio que debe resolverse.

Las funciones de las reglas sobre la carga de la prueba consiste en dar al Juez un criterio a base del cual decidir en el caso que las partes procesales no hayan ejercido sus facultades de probar sus respectivas pretensiones de derecho en el proceso y la otra que se concreta en el estímulo a la actividad procesal de las partes, es decir se refiere a otorgar facultad o poder en la actividad procesal a las partes, a través de normas jurídicas procesales, en las cuales se determina la posibilidad de probar los hechos o actos controvertidos aducidos en las pretensiones, en el proceso si no quieren correr el riesgo de ser desestimadas.

Las reglas acerca de la carga de la prueba, en nuestro Código Procesal Civil y Mercantil que supletoriamente se aplican en materia procesal laboral, están fundamentadas en el principio dispositivo, al establecer en el Artículo 126 en la parte conducente que las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, pág. 510

“Quien pretende algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión, quien contradice la pretensión del adversario ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión”.



Como afecta la carga de la prueba al derecho es que da la conservación del empleo en el caso de las mujeres trabajadoras y embarazadas. Ella no se limita sin embargo, al período de licencia legal, sino que la ley garantiza a las mujeres la estabilidad en el empleo durante la gestación a partir del momento en que practique la notificación al empleador.

La estabilidad que se garantiza a las mujeres se traduce en una obligación de reinstalación y pagar los salarios dejados de percibir, para el caso en que el empleador haga efectivo el despido injustificado durante el periodo de protección y sin probar los hechos que aduce en el mismo, ante el órgano jurisdiccional competente. La ley establece una presunción en el sentido de que si las mujeres son despedidas dentro del plazo antes o después del parto, el despido obedece a razones de maternidad o embarazo, salvo prueba en contrario, es decir se presume la responsabilidad del empleador por violación premeditada del contrato. Es por ello lo importante de demostrar lo que en derecho se llama “la carga de la prueba”.



## CAPÍTULO IV



### 4. Maternidad y riesgos laborales

La maternidad suele implicar numerosas consecuencias laborales adversas para las trabajadoras que se encuentra en esta situación. Desde el punto de vista de las mujeres la maternidad se ha configurado históricamente como uno de los principales obstáculos empresariales que se oponen a su contratación y como una de las causas principales para la conclusión de las relaciones laborales.

Con legislaciones laborales que no siempre han sabido o querido proteger adecuadamente el derecho de las trabajadoras a decidir sobre su maternidad y a optar por medios adecuados para su disfrute y desarrollo todavía hoy, las dificultades para el ejercicio de este derecho son grandes. Es por ello que es importante destacar que el trabajo en sí mismo no tiene porque comportar un riesgo para el proceso reproductivo siempre y cuando las condiciones del mismo sean las adecuadas. Es decir, trabajo, embarazo y lactancia sean todos perfectamente compatibles. Ahora el problema surge cuando las condiciones en que éste debe realizarse pueden resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora, el embrión, el feto o la capacidad reproductora.

En su tesis, César Augusto Trujillo López, menciona que: “Resulta complejo abordar el número de riesgos que pueden caracterizar un puesto de trabajo y los especiales efectos que representan para la maternidad. Hay agentes químicos, físicos y biológicos y muy distintas situaciones laborales que pueden tener consecuencias negativas para la reproducción cuando los trabajadores están expuestos a ellas.”<sup>33</sup> Sin embargo es necesario mencionar que ante este hecho se tiene derecho a un determinado nivel de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

---

<sup>33</sup> La falta de cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, pág. 46



Las condiciones del trabajo según los Licenciados Santos Anzuela y René Osorio Velásquez son: “Las modificaciones en el medio y son producidas por las condiciones de desarrollo del trabajo, que se definen como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Así pues las condiciones de trabajo son las máquinas, el ruido producido por ellas, los disolventes empleados para limpiar ciertos materiales, la iluminación de los talleres, la atención requerida, las relaciones con los demás, etc.”<sup>34</sup> Ahora los riesgos en el trabajo los definen estos autores como: “Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.”<sup>35</sup>

Asimismo en esta misma obra se menciona que: “Riesgo profesional es todo daño eventual ajeno al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la misma, responsabilidad que origina reparar los males y perjuicios sufridos en caso de concretar la eventualidad desfavorable.”<sup>36</sup>

De lo anterior la doctora, Clotilde Nogareda Cuixart, clasifica que: “Los riesgos en el trabajo se pueden subdividir en dos grandes grupos como los accidentes en el trabajo y las enfermedades de trabajo, los cuales constituyen los motivos por los cuales un trabajador puede cesar en sus labores, y en consecuencia entrar en juego la previsión social.”<sup>37</sup>

Menciona René Osorio Velásquez y Santos Anzuela que: “Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valoraran

---

<sup>34</sup> Reproducción, embarazo y lactancia, pág. 10

<sup>35</sup> Ibidem

<sup>36</sup> Ibid

<sup>37</sup> Condiciones del trabajo y embarazo, pág. 1

conjuntamente, la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o magnitud del mismo.”<sup>38</sup>



#### 4.1. Riesgos del embarazo.

Se ha definido el riesgo laboral como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Las consecuencias más estudiadas que se dan en las mujeres a causa del embarazo son las de tipo osteo-muscular. Los puestos de trabajo no están diseñados, en principio para las mujeres embarazadas, lo que puede acarrear malas posturas o posturas forzadas y sobreesfuerzos. Las malas posturas o las mantenidas demasiado tiempo y el manejo de cargas suelen dar este tipo de síntomas. En la mujer embarazada se ha de sumar el hecho de que ha de soportar un sobrepeso debido a su propio embarazo.

Hay que tener en cuenta según que el volumen abdominal constituye un obstáculo tanto para la adopción de una buena postura como para el alcance de objetos y movilidad de la persona. Según la doctora Clotilde Nogareda Cuixart: “Las dimensiones corporales y el peso aumentan considerablemente en un periodo de tiempo relativamente corto, el abdomen según estudios, aumenta por término medio de unos 0.38 cms. y la media de peso ganado es de unas 24 libras. Esta ganancia de peso esta centrada en la parte anterior del cuerpo y hay que tener en cuenta que estas medidas pueden ser notablemente superiores en los embarazos múltiples.”<sup>39</sup>

Los factores relacionados con el trabajo son el esfuerzo físico, la carga estática de trabajo (postura de pie o sentada de forma prolongada), la carga dinámica (levantamiento, manejo de pesos, rotación del tronco, etc.) Todo ello esta su vez relacionado con el tipo de tarea, el método de trabajo y el diseño del puesto de trabajo. La fatiga es además una agravante del dolor de espaldas e caso de que se dé una

<sup>38</sup> Ibid, pág 54

<sup>39</sup> Ibid, pág. 44



lumbalgia. Se produce también una inestabilidad y desequilibrio por el cambio del centro de gravedad. Esto puede provocar riesgo de caídas, especialmente en el manejo de pesos o al intentar alcanzar objetos situados en posiciones altas.

Como riesgo del embarazo también se presenta lo que se denomina patología vascular que es un trastorno habitual que se da durante el embarazo. La Doctora Clotilde Nogareda Cuixart refiere que: "Como resultados de esta situación, aparecen edemas y varices en las extremidades inferiores. Esto se ve agravado tanto en el caso en el que el trabajo se desarrolle en postura de pie, por sobrecarga en las válvulas venosas, por el aumento de la presión adentro del abdomen que dificulta el retorno venoso, así como en el caso en que se deba permanecer largo rato en posición sentada, por compresión venosa en la región." <sup>40</sup>

Otro riesgo del embarazo es el estrés que se define, como el fracaso a la adaptación física y mental ante una situación negativa es decir que las personas no consiguen afrontar con éxito las presiones del entorno. Se sabe que en un estado de estrés se producen una serie de reacciones fisiológicas que pueden influir en el embarazo debido a la reacción multi-hormonal que se produce, por ejemplo el aumento de la liberación de catecolamina, produce un aumento de la presión sanguínea y de la irritabilidad uterina lo que causa cambios cervicales y disminuye la función placentaria. Así mismo se produce un deterioro en la circulación útero placenta y un incremento de la actividad uterina. Además en situación de estrés, la persona puede alterar sus hábitos de conducta aumentando por ejemplo el consumo de sustancias como el alcohol, el café, el tabaco, etc. Que pueden por si mismas estar relacionadas con ciertas alteraciones reproductivas. Todo ello hace que sea difícil establecer una relación directa entre el estrés psíquico y dichas alteraciones. Las causas de estrés pueden ser debidas al propio embarazo (preocupación por dañar al feto, asumir responsabilidades económicas y familiares, aumento de peso y pérdida de la figura, etc.) Las consecuencias más estudiadas en relación con los estresores debidos al trabajo son el aborto espontáneo

---

<sup>40</sup> Ob. Cit, pág. 54



aunado con otras condiciones, la edad gestacional que considera a un feto pre-término, cuando el alumbramiento se produce antes de las 37 semanas de gestación y el peso del nacimiento. En cuanto al parto prematuro parece ser que es más frecuente en mujeres que trabajan en el turno de noche y puede duplicarse en caso de elevados niveles de fatiga física y mental debida al trabajo. La relación entre fatiga y bajo peso es la más evidente, habiéndose demostrado en varios estudios que existe una disminución media del peso feto de unos 200 gramos en casos de fatiga elevada, trabajo en cadena y jornadas laborales de más de 40 horas semanales.

A medida que progresa el embarazo, las mujeres están menos capacitadas para realizar ejercicios físicos, así como para levantar pesos, subir escaleras, puesto que la frecuencia cardiaca del feto aumenta sin consecuencias negativas para el feto, pero se ha comprobado que el manejo de cargas pesadas retarda el crecimiento del feto.

Las mujeres que realizan un trabajo pesado ganan menos peso y tienen niños más pequeños, que las que tienen un trabajo ligero. Así mismo las mujeres que descansan unos ocho días antes del parto tienen niños más grandes (200 gramos más que los de mujeres que no descansan.)

El manejo de cargas y posturas forzadas aumentan el porcentaje o la probabilidad de sufrir abortos espontáneos y partos prematuros. Al realizar trabajos pesados se pueden dar casos de hipertensión, en la mujer, asociada al embarazo. En trabajos pesados, la placenta pesa menos que en casos de trabajo moderado. Una carga excesiva puede provocar en el feto problemas cardiovasculares y defectos en el sistema nervioso central.

La mujer embarazada sufre una serie de cambios fisiológicos que la hacen más susceptible a los estresores físicos y mentales. Las consecuencias negativas de estos estresores varían en función de la constitución, la resistencia y la adaptación que tenga cada trabajadora, pero cuando se producen aparecen preferentemente en el último



trimestre del embarazo, pues van agravándose a medida que avanza la gestación. En general las causas que están implicadas en la aparición de estos tipos de consecuencias son bastantes similares y suelen ser la realización de esfuerzos, la adopción de posturas forzadas, los escasos tiempos de descanso y la repetición de un determinado esfuerzo.

#### **4.2. Protección de personas con exposición calificada a riesgos laborales.**

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que las mujeres embarazadas tienen el derecho constitucional a una estabilidad reforzada, así mismo se ha indicado que el despido de las mujeres trabajadoras por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto procede la reinstalación, además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a que haya lugar, también se ha destacado que las mujeres embarazadas tienen el derecho constitucional a no ser discriminadas en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, es decir a una estabilidad laboral reforzada. En general los vínculos de las mujeres con el empleo no han sido afectados por la existencia de derechos laborales que comparten con los hombres y menos aún por los derechos singulares que las protegen durante el embarazo y la lactancia. Sin embargo, ello no significa que deben dejarse de lado las tareas de inspección laboral y esfuerzos de educación en derechos de las mujeres para hacerlos valer. En muchos países, la ley dispone que las mujeres embarazadas y las madres lactantes no pueden llevar a cabo un trabajo que este más allá de sus fuerzas que supongan peligros que sean peligrosos para su salud o la de su hijo, o que requiera un esfuerzo físico que no convenga a su estado. Sin embargo, estas prohibiciones generales pueden presentar problemas de aplicación en ausencia de una metodología clara y comúnmente aceptada para determinar el grado de exposición asociado con un puesto de trabajo concreto y con la capacidad de las mujeres para llevar a cabo sus tareas sin peligro para su salud o la de sus hijos. Las funciones respectivas del empleador del inspector del trabajo, del médico especialista en salud profesional, del ginecólogo, y del propio trabajador tiene que definirse para garantizar la protección de las trabajadoras y de sus hijos.



Las normas de la legislación social se destinan a la protección de las mujeres y a la protección de menores, en particular la protección a la maternidad y de la capacidad de procreación y a la protección de menores.

Se entiende por trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, aquellos cuyas características personales o estado biológico, les exponen a riesgos laborales. Para protegerlos la ley impone a los empleadores la obligación de adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello debe adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas ha:

- i. Prevenir accidentes de trabajo, prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.
- ii. Proveer un ambiente sano de trabajo.
- iii. Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo.
- iv. Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo, entre otras.

**4.3. Protección a la mujer trabajadora derivada de la maternidad**

Los únicos supuestos de hecho para la protección en los que se considera justificado establecer prohibiciones y privilegios son los de la maternidad, parto o lactancia.

Los deberes del empresario son los de tener en cuenta el grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas que hayan alumbrado recientemente o se encuentren en periodo de lactancia a condiciones laborales de incidencia negativa sobre su salud o la de su hijo nacido o por nacer.



La Ley de Eliminación, Prevención y Evaluación de Riesgos Profesionales Decreto 95-85 del Congreso Español, menciona que el empresario debe apreciar los riesgos y decidir las medidas adecuadas para su prevención, como serían adaptar provisionalmente las condiciones de trabajo de las mujeres, cambiar el puesto o eximir de ciertas actividades a las trabajadoras. Podrían considerarse las siguientes medidas:

- a. La posibilidad de establecer medidas de adaptación laboral. La posibilidad de supresión de trabajo nocturno a las trabajadoras embarazadas y en periodo posterior al parto.
- b. Medidas de cambio de puesto de trabajo: El empresario deberá cambiar a la trabajadora a un puesto de trabajo exento de riesgos y sí no fuera posible mediante la adaptación del puesto y así lo certificase los servicios médicos.
- c. El nuevo puesto debe encontrarse entre aquellos que sean susceptibles de movilidad funcional y debe encontrarse en la lista que el empresario junto a los representantes de personal estiman exentos de riesgos. El trabajador conserva el derecho a su originaria retribución.
- d. Entre las actividades prohibidas aquellas que supongan exposición a agentes o condiciones de trabajos peligrosos para la salud y seguridad como sobre-presión elevados, agentes biológicos, químicos, etc.

Este apartado de la Ley de Evaluación, Prevención y Eliminación de Riesgos Profesionales de España no lo contempla nuestro Código de Trabajo de Guatemala, tan específicamente, o el Reglamento de Higiene de Seguridad en el Trabajo, en cuanto a la mujer trabajadora embarazada. Desde el uno de enero del año 1,958 esta en vigencia el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo lo cual ya lo hace obsoleto a los nuevos cambios de tecnología en los puestos de trabajo. A pesar de que exista legislación, esta únicamente esta respetada por una minoría de empresarios. En la práctica, las sanciones de la Inspección de Trabajo, no son graves y además se dan después de varias oportunidades de corregir una situación que viola lo establecido en el Reglamento. En las maquilas, las condiciones de trabajo son tan poco adecuadas que provocan serios daños a la salud de las mujeres, por la mala posición en el trabajo,

largas jornadas, vapores, horarios que nos les permiten tomar adecuadamente sus alimentos, no hay permiso de ir al baño, exceso de calor, inhalación de vapores de los tintes, etcétera.



Si bien la protección de la maternidad es cuestión que afecta a todas las mujeres, tienen particular incidencia, para aquellas que ejercen una actividad laboral y que intentan que su función biológica no constituya un obstáculo en su actividad profesional. Para ello, en su protección van a confluir medidas de distinta índole desde las que tienen un marcado carácter laboral, cuya finalidad es acomodar la relación jurídica preexistente al proceso biológico de su embarazo para que queden salvaguardados los derechos de las madres trabajadoras, hasta aquellas medidas en las normas de la Seguridad Social, que pretenden garantizar no solamente la preservación de la salud de la madre y el hijo sino el nivel de recursos económicos que se produzcan.

Es en el descanso por maternidad donde ambos sectores del ordenamiento laboral y de seguridad social, van a actuar de forma coordinada. De un lado recogiendo la maternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo y fijando su duración máxima a través de la determinación temporal del descanso, y por otro lado el mecanismo de protección necesaria respecto de las prestaciones sanitarias y económicas a ser otorgadas por los sistemas de salud y seguridad social.

#### **4.4. Protección de mujeres trabajadoras afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Dentro de los lineamientos del derecho de trabajo, la seguridad social ocupa otro de los lugares preeminentes pues con ella se prolonga la vida atenuadamente y reglamentarla es prever funestas consecuencias para las trabajadoras embarazadas, pues con este interés social se prolonga sus vidas, pues cabe mencionar que la seguridad social no es una caridad sino un derecho, ya que la protección de un

trabajador debe iniciarse desde que se afilia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y hasta que deja de laborar.



En la mayoría de los países del mundo entero se reconoce el derecho de las mujeres a gozar de una licencia de descanso de maternidad y se asegura con arreglo a ello la protección de las embarazadas respecto a las prestaciones de seguridad social.

La protección de la maternidad en los regímenes de seguridad social ha mejorado sensiblemente en los últimos años. En casi todos los países en los que se han introducido cambios se ha pretendido reforzar la prestación dando entrada en ella a los padres, situación que no ha surgido todavía en Guatemala.

En los países industrializados de economía de mercado, de forma simultánea se ha ampliado el campo de aplicación hasta abarcar la casi totalidad de las mujeres económicamente activas y se ha alargado el periodo de licencia. Paralelamente es también mayor la cuantía de las prestaciones, que se adaptan además a la situación de las mujeres siendo proporcionales a los ingresos laborales previos de las beneficiarias.

Menciona, Rudelia Margarita, Santizo Guzmán en su tesis que: “En todos los países en desarrollo una proporción muy grande de la población, integrada por mujeres en realidad económicamente activas, sigue sin protección debido a lo pequeño que es su número en el sector estructurado al que se dirige la protección de los sistemas de seguridad social.”<sup>41</sup>

Con esta información general para tener acceso a la protección de seguridad social, en Guatemala las mujeres trabajadoras embarazadas afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben tener una vigencia laboral al inicio del descanso y haber contribuido en tres meses o periodos, dentro de los seis meses

---

<sup>41</sup> **Análisis jurídico desde el punto de vista de la previsión social de la mujer embarazada, pág. 13**

calendario anterior a dicha fecha (suspensión por pre y post natal.) Esto se aplica a las trabajadoras afiliadas antes del 5 de agosto de 2,005.



Para las trabajadoras afiliadas por primera vez al Instituto, a partir del 5 de agosto de 2,005, deben tener vigencia laboral al inicio del descanso pre y post natal y haber contribuido en cuatro meses o periodos dentro de los seis meses calendario anterior a la fecha en que se inicie la incapacidad (suspensión por pre y post natal.)

Dentro de los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se estipula que: "Para las trabajadoras embarazadas afiliadas están las prestaciones en dinero, en servicios, asistencia médica y quirúrgica, hospitalización, farmacia, servicio social. Asistencia en la fase prenatal, exámenes periódicos, enfermedades y complicaciones del embarazo, tratamiento del aborto, educación higiénica, asistencia fase natal, exámenes ordinarios, extraordinarios, asistencia obstétrica y del parto, enfermedades y complicaciones del embarazo y parto, protección contra accidentes, asistencia postnatal, médico quirúrgica, reconocimientos médicos postnatales, ayuda láctea y canastilla maternal."<sup>42</sup>

#### **4.5. Actividades prohibidas para las mujeres trabajadoras embarazadas.**

Desde la adopción en 1,952 de la Recomendación Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, se han producido tres tendencias principales que han dado lugar a una profunda evolución de la legislación y la práctica sobre la seguridad y salud en el trabajo en relación con las mujeres embarazadas y que están criando. De estas tendencias la más importante ha sido la superación de las disposiciones generales que prohibían determinados trabajos a las mujeres (disposiciones frecuentes durante la primera mitad del siglo), y que han sido sustituidas por una protección centrada en determinados grupos de riesgo, por ejemplo, las mujeres antes y después del parto.

---

<sup>42</sup> Folleto prestaciones en dinero, pág. 1

Hay un nuevo enfoque como las mejoras generalizadas en todos los aspectos de la vida económica y la redefinición que actualmente se esta produciendo de las funciones de los hombres y de las mujeres en la sociedad. Según el Convenio 8 de la Organización Internacional del Trabajo, el problema fundamental consiste en conciliar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres con la responsabilidad de proteger a las mujeres embarazadas o lactantes de los peligros que puedan afectarles de manera específica en el lugar de trabajo.



Es importante destacar que el trabajo en sí mismo no tiene porque comportar un riesgo para el proceso reproductivo siempre y cuando las condiciones del mismo sean las adecuadas. El problema surge cuando las condiciones en que este se realiza pueden resultar perjudiciales para la salud de las trabajadoras, el embrión, el feto o la capacidad reproductiva.

Dentro de las actividades prohibidas para las trabajadoras embarazadas sería exponerse a temperaturas elevadas, cargar objetos pesados pues provocan ansiedad y estrés, trabajo a turno nocturno que pueden provocar también efectos inhibidores y menarquia, exponerse a agentes químicos, físicos y biológicos, procedimientos industriales peligrosos, posturas insalubres, fatiga mental y física.

Corresponde a los empleadores evaluar los riesgos que pueda haber para la seguridad y la salud, determinar las medidas que deberán adoptarse y comunicar a las trabajadoras y a sus representantes los resultados de la evaluación y todas las medidas que convengan.

De acuerdo a la Recomendación sobre Protección de la Salud de los Trabajadores del año 1,953: "Sí los resultados de la evaluación identifican una actividad prohibida para la trabajadora y un riesgo para su seguridad o la salud en el lugar de trabajo, el empresario tomara las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y del tiempo de trabajo de la

trabajadora afectada, para que la trabajadora no se vea expuesta a dicho riesgo. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y del tiempo de trabajo resulta técnicamente y objetivamente imposibles, el empresario tomara las medidas necesarias para hacer el cambio de puesto, conservando su salario original.”<sup>43</sup>



Lamentablemente en Guatemala se irrespeta esta protección generalizada, pues se despiden a mujeres embarazadas por esta prevención, ya que no se respetan por los patronos las normas de higiene y seguridad en el trabajo, y la Inspección General de Trabajo no cumple con su deber de ser una institución tutelar, que vela por los derechos de las trabajadoras y trabajadores en general. Lamentablemente algunas industrias han adaptado algún tipo de medida para proteger a estas trabajadoras, sin ser las mismas suficientes. A menudo, se trata de negar trabajo o trasladar a los trabajadores que consideran más susceptibles a los riesgos, que suelen ser las mujeres, pero se ha afirmado que esta política no tiene por objeto proteger a las trabajadoras sino proteger al empleador de cualquier litigio futuro. Pero con frecuencia no se aplican con coherencia ni uniformemente las políticas que excluyen a las mujeres de determinados puestos laborales y así por ejemplo, se aplican políticas de exclusión en puestos de trabajo que tradicionalmente han estado fuera del alcance de las mujeres, al tiempo que excluir a las mujeres de determinado puesto de trabajo no es una política seguida en industrias en las que las mujeres han sido y siguen siendo unos porcentajes considerables de la mano de obra. Por ejemplo, los ayudantes de rayos X, esteticistas, limpiadores en secos, así como personal de quirófanos, están expuestos a sustancias que pueden influir en su estado.

Según opinión de las Naciones Unidas: “Lamentablemente como las mujeres dependen de ese sueldo no tiene otra alternativa que seguir trabajando, aun a riesgo de

---

<sup>43</sup> Prevención de los riesgos del lugar de trabajo, adaptación de tareas, transferencia y licencia, pág. 1

exponerse ella misma o al aún no nacidos a riesgos, si no se le proporciona otro puesto de trabajo.”<sup>44</sup>



Solamente un porcentaje de la población económicamente activa tiene acceso hoy a la seguridad social y por lo tanto al derecho pre y post natal que en total son 84 días. Es decir la mayoría de las mujeres guatemaltecas económicamente activas, y mucho menos las no económicamente activas no tienen derecho a descansar antes y después del parto lo cual implica amenazas serias para la salud de las mujeres.

En muchas maquilas se despiden a las mujeres embarazadas, situación que en muchos casos obliga a las mujeres a optar por abortar.

#### **4.6. Derechos específicos de las mujeres trabajadoras embarazadas.**

Las garantías constitucionales y las establecidas por los convenios internacionales de trabajo las desarrolla el Código de Trabajo guatemalteco. Este reitera la prohibición de establecer diferencias entre casadas y solteras, la protección de la maternidad, la prohibición de exigir a las mujeres grávidas trabajos que pongan en peligro su estado y los derechos pre y post natales, así como a tiempo extraordinario destinado a la lactancia y de estabilidad laboral.

El Código de Trabajo en su Artículo 14 bis, prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de personas trabajadoras, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree.

---

<sup>44</sup> Programa Nacional de las Naciones Unidas, **La situación actual de los derechos económicos, sociales y culturales**, pág. I

También en el Artículo 137 bis, que fuera reformado en el año 1992 por incidencia de la Oficina Nacional de la Mujer, al decir que se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole, para la obtención de empleo en cualquier lugar de trabajo.



El Código de Trabajo de Guatemala, prohíbe a los empleadores (Artículo 151) anunciar las ofertas de empleo especificando como requisito, sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto cuando, por la naturaleza propia del empleo se requiera de una persona con determinadas características. Si se diera este caso el empleador deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Esta es una norma como muchas otras, que no son aplicadas por las instituciones encargadas.

El Código de Trabajo mantiene la forma tradicional de incluir el trabajo de las mujeres en el mismo capítulo que el de las y los menores de edad, indicando que debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, lo cual analizo que se esta tratando a las adultas como si fueran incapaces de defender sus derechos.

El Código de Trabajo, mantiene como obligación de los trabajadores (Artículo 63) a someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante el mismo, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o enfermedad profesional, contagiosa o incurable y a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por cualquier motivo. Esta norma permite que algunos malos empleadores se aprovechen y realicen exámenes antes de la contratación de mujeres.

Las normas protectoras de la maternidad están contenidas en los Artículos 151, 152, 153 y 154 del Código de Trabajo. En estos se prohíbe despedir a las trabajadoras



que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, ya que gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177. En caso de que el empleador no cumpliera con esta disposición, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercer su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios no devengados durante el tiempo que estuvo sin laborar. Es prohibido exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Se le reconoce a la madre trabajadora una licencia retribuida con el 100% de su salario durante los 30 días que preceden al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularan para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso.

La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de las cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición, o de la fecha aproximada que se señale para el alumbramiento. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones queda obligado a expedir gratuitamente este certificado, el patrono debe acusar que lo recibió para los efectos de los incisos (b y c) del citado Artículo. Se establecen tiempos de licencia y pagos de salarios cuando el embarazo no llegue a término.

Los días de asueto y descanso semanal y las vacaciones que coincidan con los de la licencia de maternidad deben pagarse de acuerdo con la ley. Asimismo, se contemplan las licencias cuando se adopte a una o un menor de edad.

En el tiempo de lactancia la madre trabajadora goza de 10 meses de licencia remunerada de media hora dos veces al día, durante sus labores, con el objeto de



alimentar a su hijo o hija. Esas dos medias horas se pueden unir ya sea para iniciar sus labores una hora más tarde o salir una hora antes. El periodo de lactancia se debe computar a partir de que la madre regrese a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica debe prolongarse. Además, se regula la forma de pago de licencias dependiendo de la forma de contratación.

Entre las regulaciones del Código de Trabajo se encuentran ciertas normas discriminatorias es su texto y algunas por su efecto. Un ejemplo de esto último se encuentra en el Artículo 155 que establece la obligatoriedad para el patrono que tenga su servicio más de 30 trabajadoras a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel. Dicho acondicionamiento se ha de hacer de forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo. En repetidas oportunidades y en diversos estudios, se ha indicado que esta norma, cuyo objetivo es la protección de la niñez y de la madre trabajadora, tiene un efecto discriminatorio de hecho pues según Carmen López de Cáceres: "Obliga al empleador de 31 mujeres en adelante, a asumir costos que no tiene aquel que ha contratado a un número menor de mujeres; en consecuencia optara por contratar varones. Así mismo es una más de las normas que se mantienen vigentes sin ser cumplidas, ya que muy pocas empresas incluidas las instituciones gubernamentales asumen esta obligación."<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Solo pedimos que nos traten como humanas, pág. 62



## CAPÍTULO V



### **5. Mujeres trabajadoras, sindicatos y pactos colectivos de condiciones de trabajo.**

Los sindicatos según la doctrina son una forma de organización colectiva de trabajo, que consiste en una asociación permanente de trabajadores o de patronos que tienen personalidad jurídica propia y tienen como fin exclusivo la protección, el mejoramiento y el estudio de los intereses económicos y sociales comunes de sus miembros.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 34, se permite la libre asociación y en el Artículo 102 inciso (q) se permite el derecho de sindicalización

La definición legal de sindicato se encuentra en el Artículo 206 del Código de Trabajo de Guatemala, cuya definición, caracteriza a los sindicatos como asociaciones de naturaleza permanente, es decir no ocasional o transitoria, lo que lo diferencia tanto de la Coalición como de otra figura.

En efecto la coalición es un simple y transitorio acuerdo de los trabajadores para procurar la defensa de sus intereses. Con ello los trabajadores no sindicalizados, se reúnen en asambleas para analizar su problemática común que da origen a un emplazamiento ante los patronos para que enmienden sus irregularidades o violaciones a la ley en que éstos incurren. Tan pronto como desaparecen las causas que motivan la preocupación, desaparece la coalición, ya que, su naturaleza es esencialmente transitoria.

La libertad de asociación estipulada en el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el derecho de asociación el cual según este

Artículo estipula: “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares, exceptúa el caso de colegiación profesional.” Por lo que hecha la notificación en la forma prescrita por la ley, en la formación de un sindicato, la actuación de los trabajadores es beneficiada por la función de vigilancia que corresponde a las autoridades de trabajo, para exigir a los patronos el cumplimiento de la ley y cualquier despido, traslado, o afectación de las condiciones de los trabajadores, casi siempre en tales condiciones, configura un atentado a la libertad de asociación y el derecho a la sindicalización estipulada en el inciso (q) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual es un derecho que puede ejercerse sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. En cuanto a los despidos de los trabajadores se estipula que éstos no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir que se dé aviso de la constitución del mismo a la Inspección General de Trabajo.



Además los trabajadores quedan protegidos por un fuero especial ya que, para poder despedirlos, es necesario que los patronos solicitaren a los juzgados competentes la correspondiente autorización, probando las justas causas que tienen para dar por terminados sin responsabilidad para ellos, los respectivos contratos individuales de trabajo.

Sobre la existencia de sindicatos en la República de Guatemala pueden salir a la luz, miedos, recelos, mitos, desconocimiento y desconfianza que al respecto existen. Hay opiniones a favor y en contra de la organización sindical, con excepción de las personas sindicalizadas. Se evidencian según el estudio realizado sobre el ejercicio y los obstáculos de los derechos laborales femeninos realizado por la Fundación para la Paz y la Democracia en el año 2,007 y referida por el Centro Internacional para Investigación de Derechos Humanos en su informe, los bajos niveles de participación sindical, que demuestran tres vertientes de opinión: “Una que los califica positivamente,



otra en forma negativa y una tercera que no se pronuncia ni a favor ni en contra, pero manifiesta el temor a las represalias por participar en los mismos. Algunas mujeres opinan que los sindicatos sólo son para los afiliados, ellas no hacen nada por velar por los derechos de los no afiliados, se venden a los patronos, se aprovechan de la gente, ponen en riesgo a las mujeres trabajadoras y a los hombres trabajadores, empeoran las cosas y en lugar de ayudar perjudican. Otras mujeres trabajadoras, califican a los sindicatos como aquellos que velan por la protección de los derechos, son personas que luchan por los derechos de las y los trabajadores, son buenos, las apoyan, si hay algún problema entre todos los resuelven, enseñan a las mujeres a defender sus derechos, apoyan las demandas de las trabajadoras. Al mismo tiempo existe el temor pues se dice que los reprimen mucho, y despiden a los trabajadores si se organizan en sindicatos, o las personas no saben muy bien que se hace en un sindicato, y no se atreven a hablar de eso.”<sup>46</sup>

### **5.1. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.**

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, esta regulado en el Capítulo Tercero, Sección Primera del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual se define como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás materias relativas a ésta.

Este pacto una vez celebrado tiene el carácter de “Ley Profesional” que se define como aquella que es de carácter obligatorio para las partes que lo suscriben y a sus normas deben de adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existente que luego se realicen en las empresas industrias o regiones que afecte.

---

<sup>46</sup> Ob. Cit; Pág. 83



Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- I. Las partes que lo han suscrito.
- II. Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado y
- III. Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo. En este caso las mujeres trabajadoras que solicitan trabajo en una empresa, en la que los trabajadores están sindicalizados en ningún momento podrían tener condiciones de trabajo inferiores a los trabajadores sindicalizados, pues la finalidad del pacto colectivo de condiciones de trabajo es mejorar las condiciones de trabajo mínimas de los trabajadores. Por ello los pactos colectivos de condiciones de trabajo son ley profesional, en lugar de un simple convenio entre patronos y trabajadores. La doctrina considera que no se pueden reducir las condiciones de trabajo de los trabajadores, solo si la situación de la empresa lo justifica y después de un consenso general.

Los dirigentes sindicales, en algunas ocasiones, tomaban el pacto colectivo como arma de reivindicación, al encontrar represalias contra el derecho de sindicalización, o cuando en las empresas no se contaban con el número mínimo de 20 trabajadores que establece la ley para poder organizar un sindicato.

Hoy en día en Guatemala se hace mejor uso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo pues entre los celebrados no existe la cláusula de exclusión, la cual sí se estipula en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no se aplicaría o

beneficiaria a algún tipo o categoría de trabajadores, específicamente sindicalizados.



En la actualidad se puede decir casi con toda seguridad, que cuando se origina o se suscribe un pacto colectivo, su fuente de inspiración u origen es de naturaleza patronal. Es más, en casi la totalidad de las veces, surge un pacto colectivo como un medio de aniquilar el surgimiento de un sindicato, pues si tuvieran un origen legítimo no sería tan fácil su negociación, lo que indica que aunque los patronos estén actuando en forma lícita, el fin que se persigue con los pactos es de naturaleza desleal e ilícita, pues atenta contra el derecho de libertad sindical y el pleno ejercicio del derecho de contratación colectiva, garantizada por los Convenios Internacionales de Trabajo y por la propia legislación nacional.

Es frecuente boicotear los contratos colectivos y el propio derecho a la libertad sindical mediante este otro artificio el cual se denomina paralelismo sindical, que establece que tan pronto como se detecta el intento de organización legítima de un sindicato, empleados de confianza proceden a coaccionar a los trabajadores, para que renuncien a su interés común, y a otros para que formen el sindicato paralelo teniendo el cuidado de que este último aparezca con una membresía superior, ejemplo que estén suscritos por el sindicato que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate.

## **5.2. Fuero de atracción derivado del planteamiento de la demanda colectiva.**

Según Guillermo Cabanellas: “El fuero de atracción es la potestad y deber de un tribunal de conocer de cuestiones diferentes, pero conexas, respecto a las que su estricta competencia pertenece por índole del asunto.”<sup>47</sup> Por ello el fuero de atracción

---

<sup>47</sup> **Diccionario jurídico elemental**, pág. 10

es la obligación que tienen los tribunales de conocer de un asunto que aunque no es el presentado como principal dentro de la demanda, es conexo a ésta.



El fuero de atracción deriva del tramite del conflicto colectivo de carácter económico social y es la obligación que tienen los tribunales de trabajo y previsión social de atraer al tramite del proceso que conocen por virtud de la presentación de la demanda colectiva a todos aquellos trabajadores que no son parte dentro de la controversia expuesta en la demanda, pero si laboran dentro del centro o centros de trabajo en los que esta teniendo lugar.

Por virtud de esta institución es que son atraídos al tramite del proceso colectivo, todos aquellos trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones y que no son miembros de la coalición, así como todos aquellos trabajadores que no son afiliados al sindicato y por lo tanto no son parte dentro del litigio, específicamente a la protección que deriva de la prevención contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo, que norma la prohibición de terminar contratos de trabajo por cualquier causa sin autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto. Es esta prevención aplicada por virtud el fuero de atracción la que impide que se produzcan terminaciones de contratos de trabajo como represalias por parte del empleador, pudiendo estimarse que la finalidad que persigue el fuero de atracción no se queda en amparar a los trabajadores que no son parte de la controversia que motivó el proceso, sino en evitar que mediante las diversas formas de terminación de los contratos de trabajo, así como por cualquier otro tipo de represalia que el empleador pueda tomar en contra de los trabajadores, pueda disminuirse el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo o intimidarse a los que laboren en él, para que se abstengan de apoyar cualquier movimiento, buscando con ello el posible efecto de una paralización legal de las actividades laborales en el caso de que el conflicto colectivo se extendiera hasta esa etapa del proceso.

## CAPÍTULO VI



### 6. Presentación, interpretación y análisis de datos.

La presente investigación se realizó los días seis, siete y ocho de agosto de 2,008, con una muestra de 50 mujeres trabajadoras, afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad de La Antigua Guatemala, específicamente en la unidad de Ginecología y Obstetricia, comprendidas entre las edades de 20 a 60 años de edad, cuya característica principal es que todas ellas eran afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por la razón de dependencia con su trabajo actual. La escolaridad de estas trabajadoras era mayor en el sector Primario y Universitario, ya que 15 de estas mujeres estudiaron el Nivel Primario, y 17 mujeres estaban en la universidad. Diez de las encuestadas se encontraban en el sector Básico sin haber estudiado alguna carrera media y ocho terminaron Diversificado sin llegar a la universidad. Algunas habían trabajado en sus respectivas empresas más de 16 años y ocupaban puestos desde conserjes hasta cargos administrativos de alto rango.

Los objetivos de la investigación fueron comprobar si en Guatemala, las mujeres trabajadoras conocían las garantías mínimas laborales que la ley les otorga y que las protegen y para ello se realizaron una serie de preguntas cerradas en la encuesta que interrogaba el conocimiento del tiempo o periodo pre y post natal, tiempo de la lactancia e inamovilidad en el trabajo por embarazo para aquellas que lo estaban. Si conocían que no pueden ser objeto de despido por estar embarazadas; establecer si poseían condiciones sanitarias y de seguridad en sus lugares de trabajo, así como si conocían sus derechos como mujeres trabajadoras embarazadas o no embarazadas, afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se trato de establecer así mismo, si conocían los beneficios que les otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por ser afiliadas, trabajadoras o estar en estado de gestación. Se les interrogó sobre el conocimiento del porcentaje de salario que cubre el I.G.S.S. y su patrono en su periodo pre y post natal, determinar; si conocían el tiempo de inamovilidad en su trabajo por



estar embarazadas y sí reconocían la normativa guatemalteca que las protege a mujeres, trabajadoras y por estar algunas en estado de gestación.

Para ello se utilizó una encuesta de tipo cerrado, como instrumento de recolección de datos de 22 preguntas que miden los niveles de conocimientos de sus derechos laborales.

Los resultados de la investigación comprobaron que 32 afiliadas no conocían las prestaciones laborales de ley a las cuales tienen derecho; treinta y tres trabajadoras no sabían sus derechos laborales por ser mujeres o por estar embarazadas. Asimismo, 30 personas no determinaban cuando empieza el periodo pre y postnatal; treinta y tres afiliadas no conocían el porcentaje que cubre el I.G.S.S. o su patrono en su periodo de descanso pre y post natal.

Al analizar los datos de la encuesta se determinó que 32 personas incluyendo universitarias no conocían que es la inmovilidad en el trabajo por causa de su embarazo o por estar dando de lactar.

Se determinó que 27 trabajadoras no conocían los derechos de una mujer al estar embarazada o al estar dando de lactar y ser despedidas. Así mismo 36 trabajadoras no conocían cuando empieza el periodo de lactancia y cuando termina, y 32 personas no sabían que tienen derecho a una guardería en el lugar de trabajo y por ello cinco de ellas dejarían de trabajar en sus lugares de trabajo al dar a luz, manifestando la pregunta siguiente a la encuestadora: ¿Sería posible que el patrono, la despidiera por solicitar una guardería en el lugar de trabajo? A lo cual la encuestadora le contestó que era su derecho solicitarla, sí se cumplía que en la empresa en donde trabajaban había más de 30 trabajadoras, según el Artículo 155 del Código de Trabajo.

Se determinó que 33 afiliadas sí poseían Comité de Higiene y Seguridad en su trabajo y que las empresas están cumpliendo en teoría, con la protección, salud y



seguridad de las trabajadoras, pero contrasta con la manifestación de que encuestadas respondieron que, no las trasladan a otro lugar de trabajo, aun estando embarazadas, lo cual pone en peligro su gravidez por ejecutar trabajos peligrosos. Dieciséis de ellas no sabían que tenían derecho a formar un sindicato o no conocían el significado que lo que es un sindicato.

Se determino que 29 trabajadoras no habían recibido información de sus derechos labores como ellas quisieran, pues los departamentos de Recursos Humanos sólo mencionaban lo que a ellos les convenía y no se profundizaba en la ley, además las capacitaciones del Ministerio de Trabajo, se realizaban en las horas de salida o de almuerzo, cuando ya muchos trabajadores habían abandonado su puesto de trabajo y las personas que impartían las charlas de derechos laborales no estaban bien preparadas.

Treinta y tres trabajadoras no sabían que tienen derecho a protección laboral por maternidad. Se constató que es penoso siendo el grado de escolaridad elevado que no se haya leído alguna vez la Constitución Política de la República de Guatemala, pues 32 de las encuestadas, nunca lo habían hecho o no sabían que existía; 29 nunca habían leído el Código de Trabajo aunque conocían algunos derechos laborales pero no sabían en que normativa se divulgaban los mismos. Cuarenta y dos mujeres incluyendo las trabajadoras que prestan sus servicios en el Gobierno de Guatemala, no conocían la Ley del Servicio Civil y sí no se identificaba esta normativa interna, es comprensible que 42 de ellas no conocían el Convenio 103 de la Organización Internacional de Trabajo que protege a las mujeres trabajadoras embarazadas.

Se concluye del análisis de esta encuesta, que los esfuerzos del Gobierno de la República de Guatemala, deben ser mejores para llegar a toda la población trabajadora, especialmente para que las mujeres sepan exigir en un momento determinado las garantías mínimas que las protegen. Se debe de tener mejor control con la Inspección de Trabajo pues algunas encuestadas piensan que hay corrupción en la misma, pues

cuando llegan a esta dependencia ha realizar consultas, al volver a su trabajo, amonestan verbalmente diciéndoles que si vuelven a preguntar nuevamente serán despedirán.



Se determina que aunque algunas afiliadas conocen sus derechos laborales y reciben protección laboral, las empresas violan los mismos al exigirles pruebas de embarazo, habiendo ellas dado el aviso verbal respectivo de su condición. Los resultados de la investigación comprueban que la mayoría de mujeres encuestadas no conocen los derechos elementales que las protegen y otro grupo pequeño de mujeres sí los conocen. Se pudo comprobar que las mujeres que no conocen sus derechos laborales son las que poseen bajos niveles de escolaridad, no son profesionales sino obreras y trabajan en su mayoría en maquilas. Aunque también hay entre estas personas una arquitecta que no conoce a cabalidad sus derechos laborales que la protegen contra abusos por parte de los patronos. Se pudo comprobar por lo que contestaron las encuestadas que a pesar que los derechos están establecidos muchas de ellas no los conocen.

Se concluye que se les paga a algunas de ellas, un salario superior al establecido legalmente pero no les pagan prestaciones laborales estipuladas en la ley. También que se le obliga a ejecutar trabajos que ponen en peligro su gravidez, aun habiendo en las empresas Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo, y esto determina que los esfuerzos del gobierno central todavía son muy pocos para que se respete la dignidad laboral de las trabajadoras pero ellas manifiestan también que deben de informarse más si el Gobierno de Guatemala, no abarca sus expectativas para defender sus derechos, organizándose en sindicatos para exigir el estudio, mejoramiento y protección de sus derechos laborales y poseer una cultura de denuncia. Así mismo los empresarios deben de dejar de bajar los costos, a costa de la violación a sus derechos laborales pues los patronos se han desnaturalizado ya que piensan que sí contratan a trabajadoras embarazadas, el costo es alto por mantenerlas en el puesto de trabajo o se contratan en condiciones inferiores y estas mujeres lo aceptan por necesidad. Además no les importa el recurso humano que es lo principal para hacer funcionar una empresa.

Por ello el conocimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la clínica de Ginecología y Obstetricia en la ciudad de La Antigua Guatemala es de un porcentaje de 65% para las personas no conocedoras de sus derechos laborales con relación a un 30% porcentaje de personas conocedoras de los mismos y un 5% de personas que no contestaron a determinadas interrogantes.



En el apartado de anexos se presenta una serie de gráficas las cuales muestran en porcentajes al grupo de cincuenta mujeres trabajadoras, afiliadas, embarazadas y no embarazadas, encuestadas en la clínica de Ginecología y Obstetricia del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la ciudad de La Antigua Guatemala, para determinar en porcentajes el conocimiento que poseen de sus derechos laborales. Asimismo en el Anexo 15, se presenta la encuesta realizada en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad de La Antigua Guatemala en la unidad de Ginecología y Obstetricia y el número de respuestas afirmativas, negativas o no contestadas por estas mujeres trabajadoras en números reales.



## CONCLUSIONES

1. La mayoría de mujeres trabajadoras encuestadas en la unidad de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad Antigua Guatemala no conocen los derechos laborales estipulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo de Guatemala, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que contienen normas y derechos fundamentales como por ejemplo: el goce y disfrute de los períodos de pre y post parto, el monto establecido por la ley en cuanto a la remuneración en ese período. De igual manera desconocen que existe inamovilidad en el trabajo por causa de embarazo y los derechos a la lactancia materna.
2. Las trabajadoras encuestadas en la unidad de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la ciudad de La Antigua Guatemala, por su escasa educación entre otros, no conocen las normativa nacional e internacional en materia laboral, además la redacción de las leyes laborales está formulada en forma demasiado técnica, por lo cual, su comprensión o la motivación por conocerlas se torna difícil, situación que genera los diversos abusos por parte de la parte empleadora.
3. La mayoría de mujeres trabajadoras encuestadas manifestaron que no tienen acceso a una guardería en el lugar de trabajo por no haber voluntad de los empleadores de disponer de los recursos humanos y materiales necesarios, para cumplir con lo que estipula el Artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala, argumentando que un centro infantil es para ellos, un alto costo.
4. La falta de conocimiento de las garantías laborales de estas mujeres trabajadoras, da como resultado que no sepan de su derecho a la inamovilidad y puedan ser



despedidas estando embarazadas, o que no tengan un trato adecuado en su trabajo, colocando en peligro sus vidas y la de sus hijos.



5. Los hallazgos encontrados en este estudio evidencian que pese a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, las discriminaciones basadas en su sexo persisten, específicamente en el área de maternidad, ya que la mayoría de mujeres trabajadoras encuestadas manifiestan no haber recibido información sobre sus derechos laborales en las empresas en donde trabajan, de lo cual se deduce que ignoran la manera de exigir la protección del Estado de Guatemala para tutelar efectivamente sus derechos regulados en la normativa laboral.

## RECOMENDACIONES



1. Las organizaciones, fundaciones, asociaciones e instituciones que se dedican a la protección de los derechos de las mujeres, deben fomentar e incentivar la aplicación de programas que impulsen la adquisición de conocimientos jurídicos elementales, esto por ejemplo se podría lograr a través de las Oficinas Municipales de las Mujeres en cada municipio, o por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como un servicio adicional, a efecto de divulgar los derechos de las mujeres trabajadoras y mejorar sus condiciones laborales y por ende su calidad de vida.
2. Promover campañas intensivas por personal calificado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección de Trabajo y Procuraduría de Derechos Humanos que divulguen los derechos laborales de las mujeres, utilizando vocabulario sencillo y comprensible, así también que las campañas sean motivadoras, enfatizando los derechos laborales garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, normativa ordinaria laboral, tratados y convenios internacionales.
3. Es importante que se propicie la creación de guarderías infantiles en las empresas, financiadas con cuotas proporcionales de los trabajadores, empleadores y Estado de Guatemala, para cumplir con lo que estipula el Código de Trabajo en el Artículo 155.
4. Es importante que la Inspección General de Trabajo realice inspecciones de oficio con el fin divulgar los derechos de las mujeres trabajadoras en las empresas y verificar el real cumplimiento por parte de los empleadores en torno a los artículos 151 al 155 del Código de Trabajo de Guatemala, bajo pena de imposición de sanciones progresivas por el no cumplimiento de dichas normas. Al respecto es primordial que la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales realice



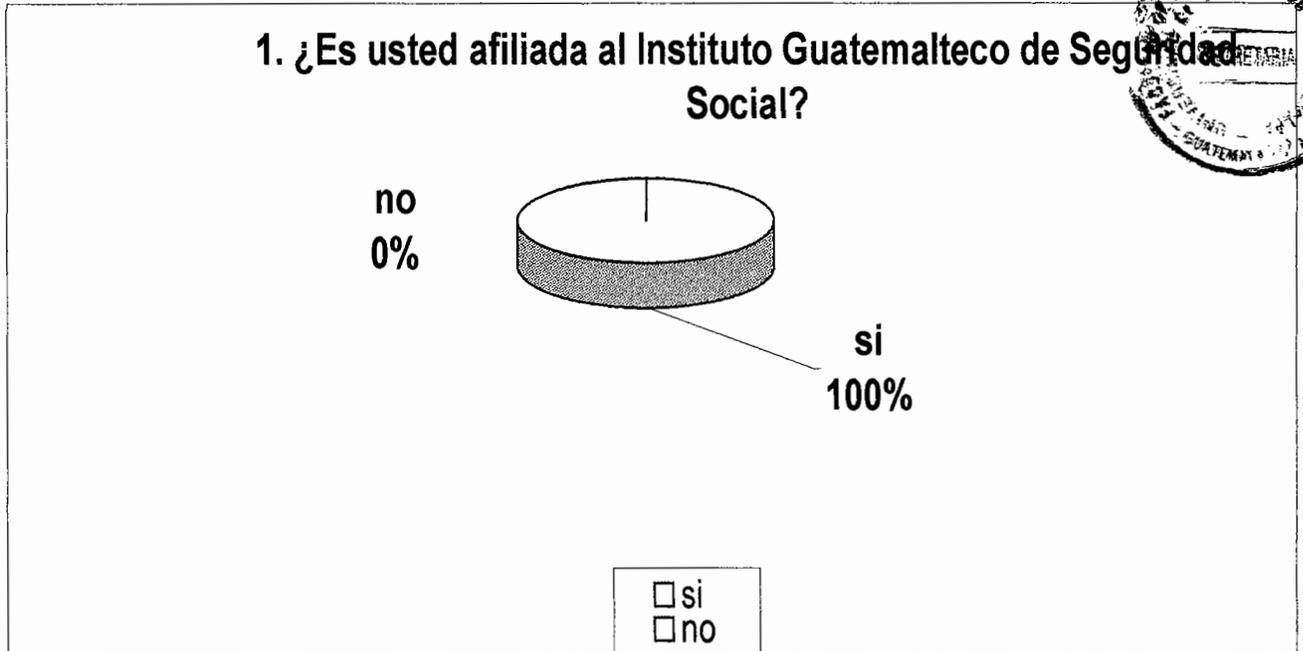
el estudio correspondiente del cumplimiento de estos artículos y elevar una propuesta sancionatoria a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala derivado de su responsabilidad constitucional por ser un ente con derecho a iniciativa de ley.

5. Es importante que los sindicatos de trabajadores debidamente constituidos en el departamento de Sacatepéquez, suscriban con los patronos en los pactos colectivos de condiciones de trabajo la implementación de conferencias por lo menos trimestralmente en materia de derechos laborales de las mujeres trabajadoras, en horarios adecuados y no de almuerzos o de salidas, por medio del departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o por medio de iniciativas propias de estas asociaciones. Así mismo es importante suscribir en estos convenios que los patronos se eduquen en la Teoría de Género, para que se sensibilicen en cuanto a la condición, situación y posición de la vida laboral de las mujeres trabajadoras y así evitar conflictos administrativos y judiciales entre los patronos y sus trabajadoras.

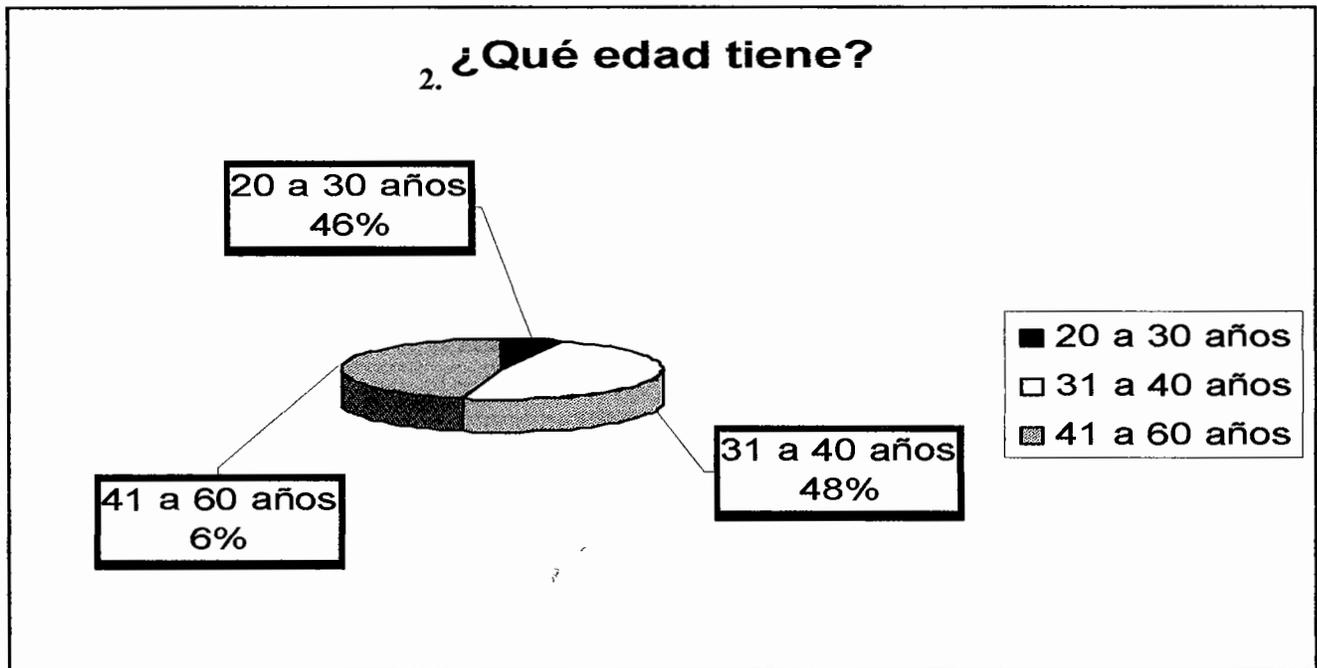


# ANEXOS





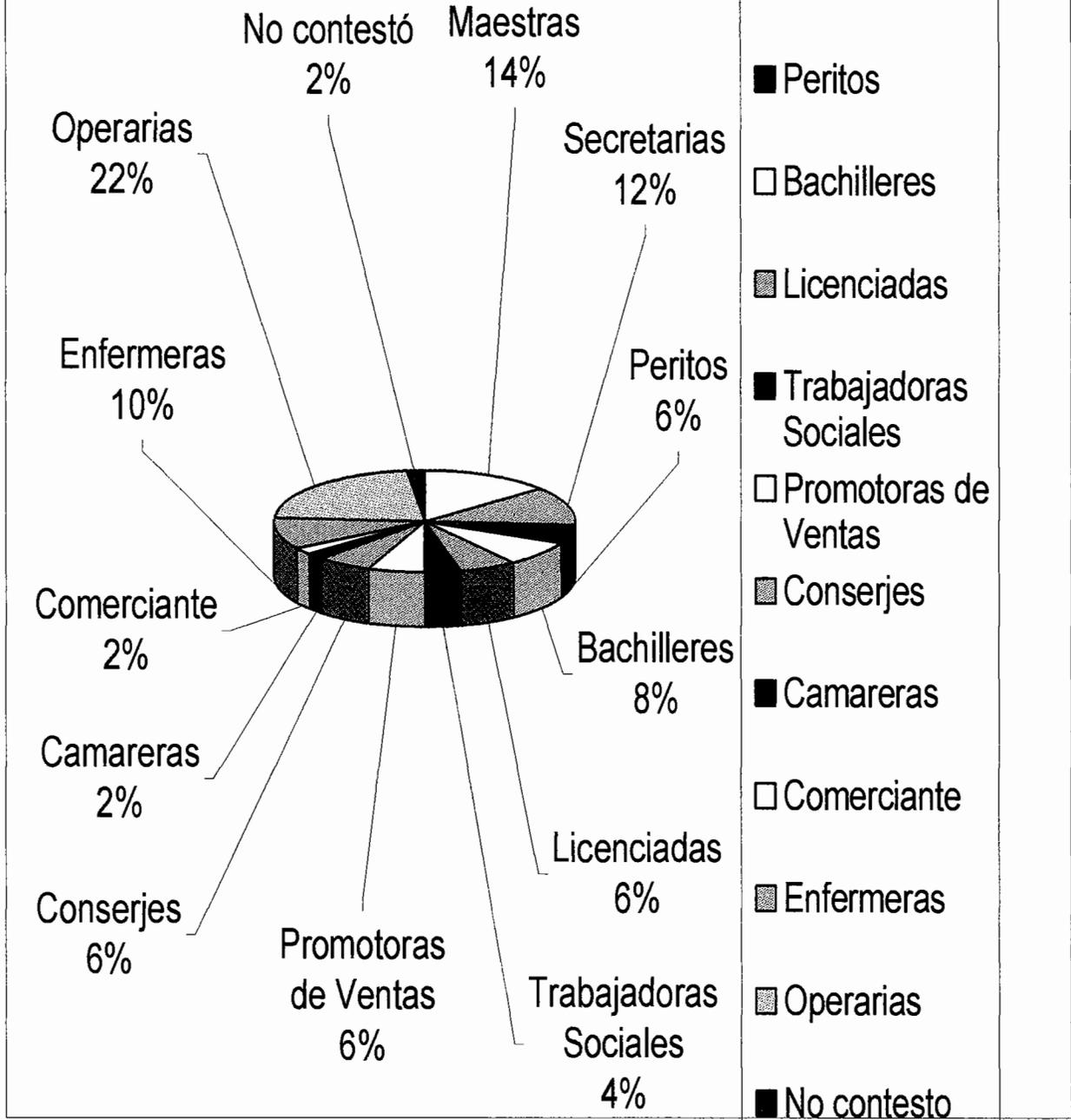
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.



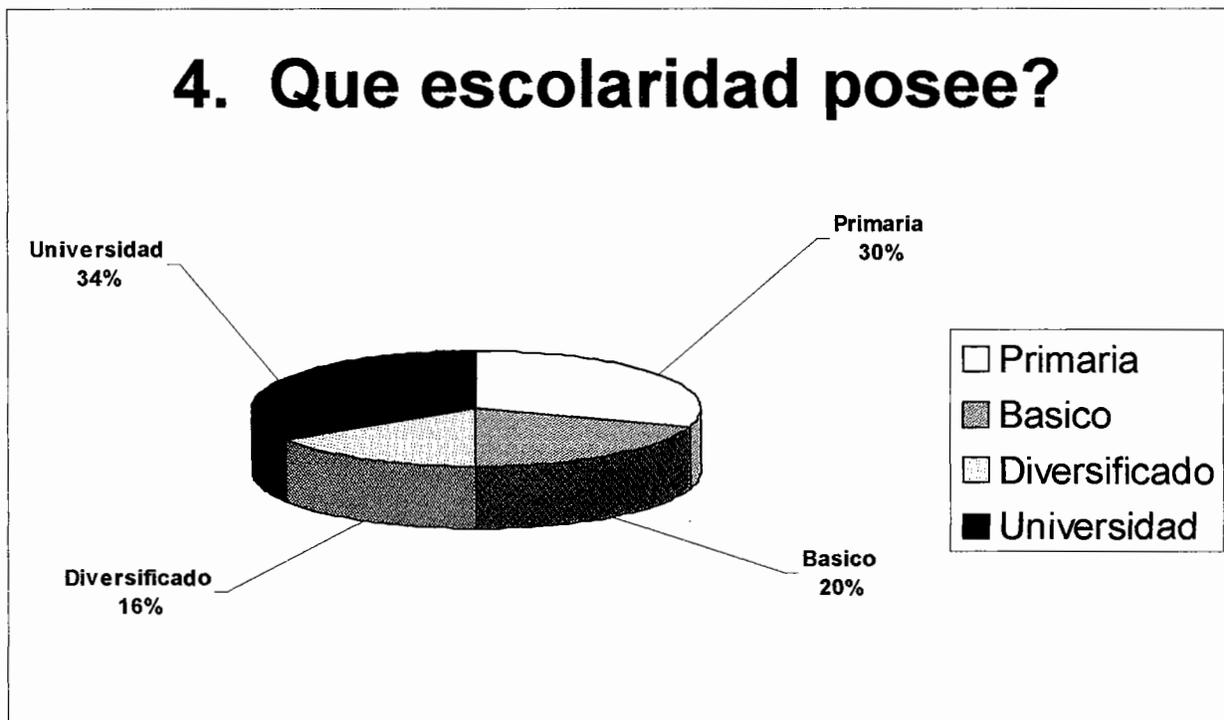
### 3. ¿Profesión u oficio?



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.



## 4. Que escolaridad posee?

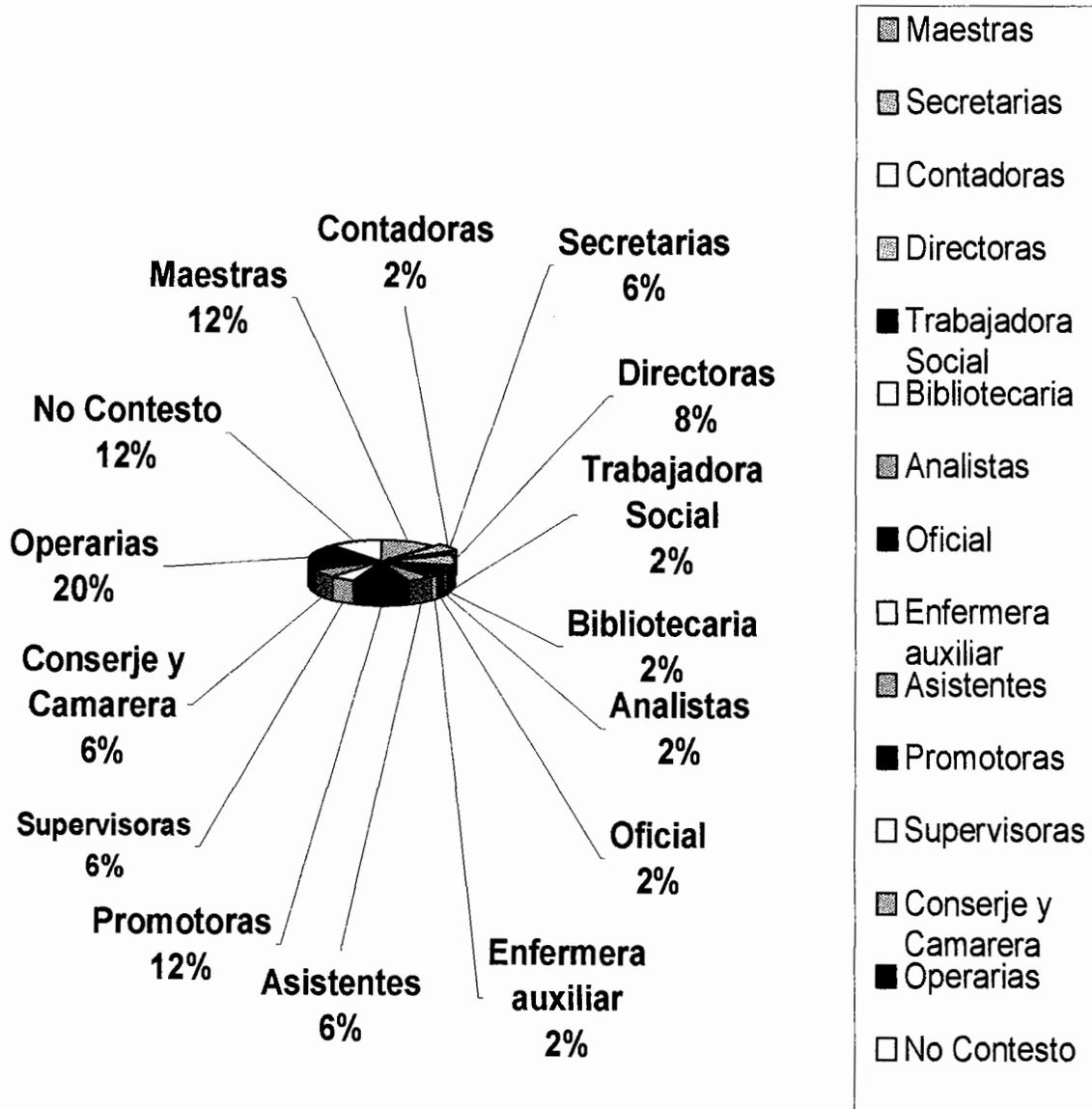


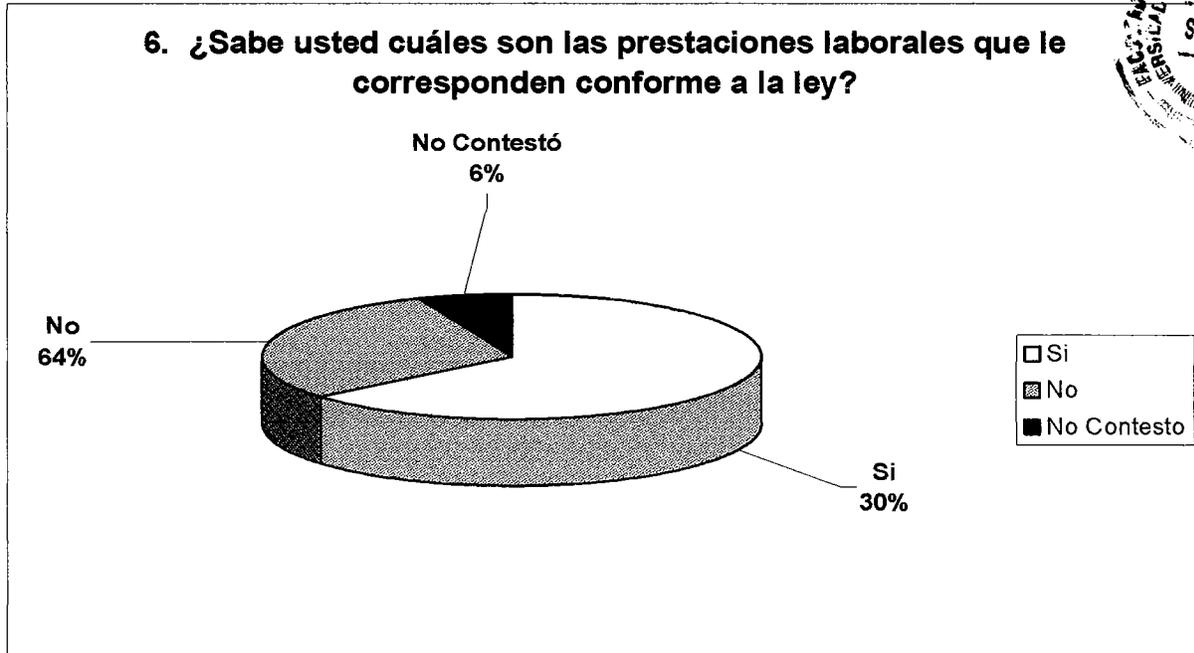
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología y Obstetricia del Instituto Guatemalteco de de Seguridad Social de La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.



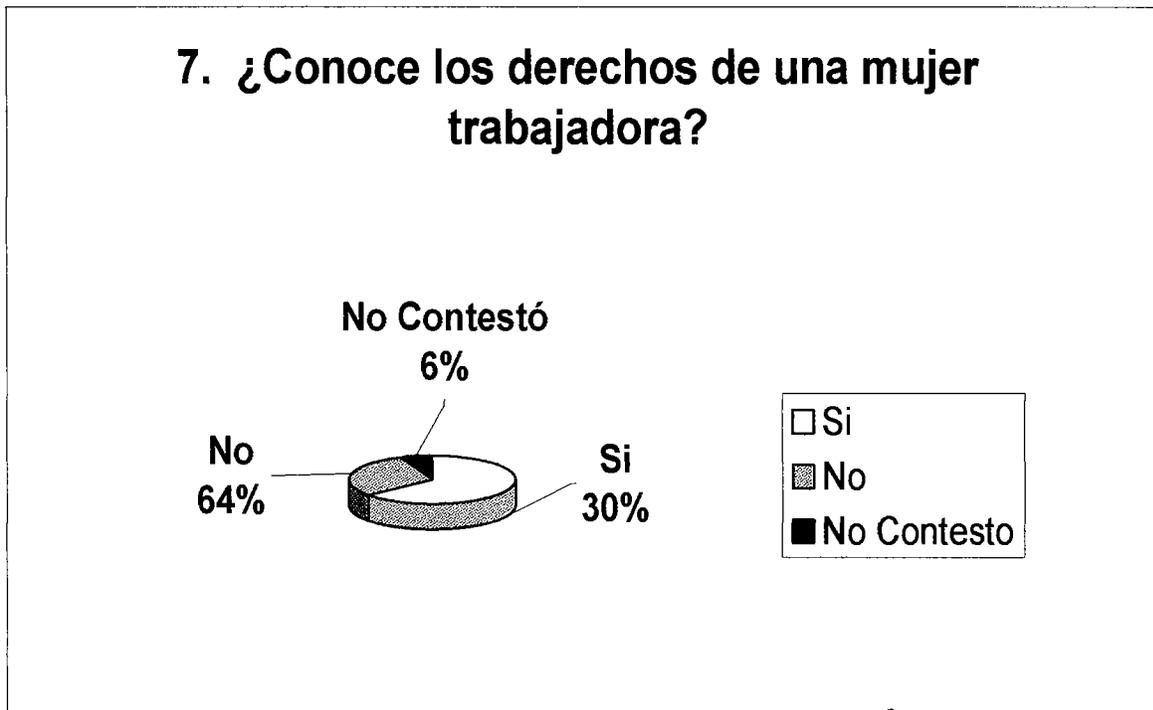
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.

### 5. ¿Puesto que desempeña?





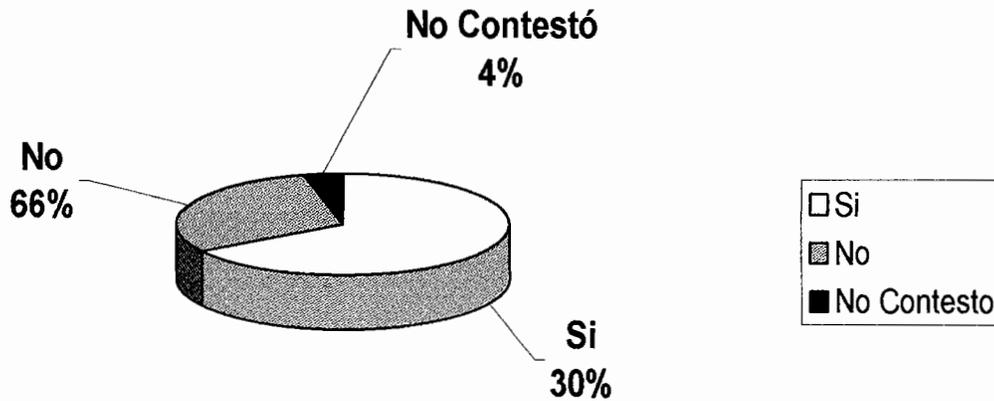
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008.



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

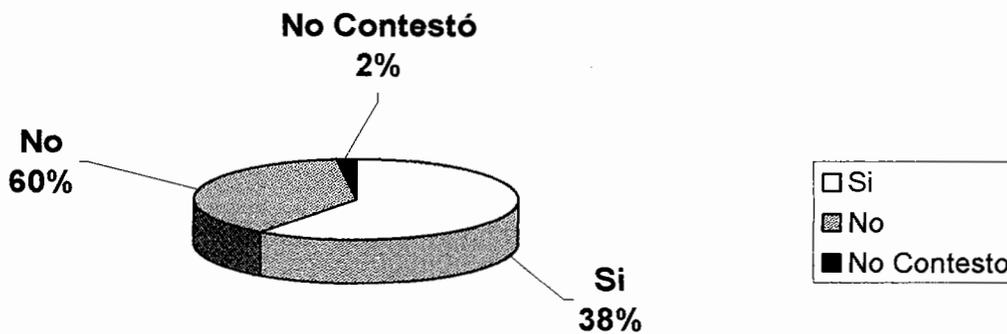


### 8. ¿Conoce los derechos de una mujer trabajadora embarazada?



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

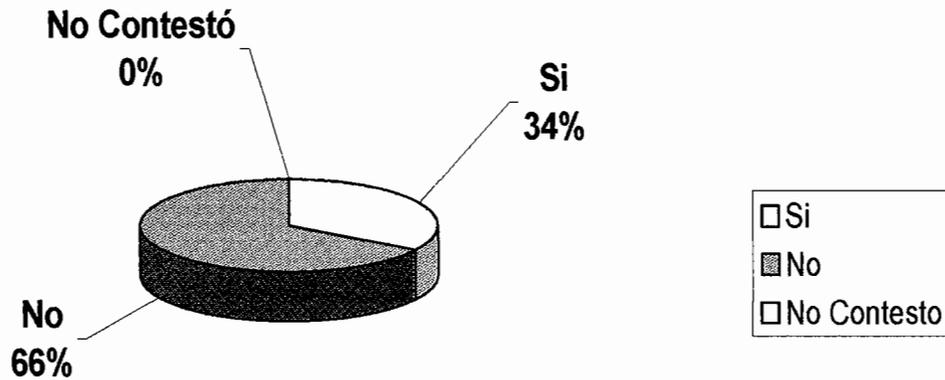
### 9. ¿Sabe usted cuándo inicia su periodo pre y post natal?



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

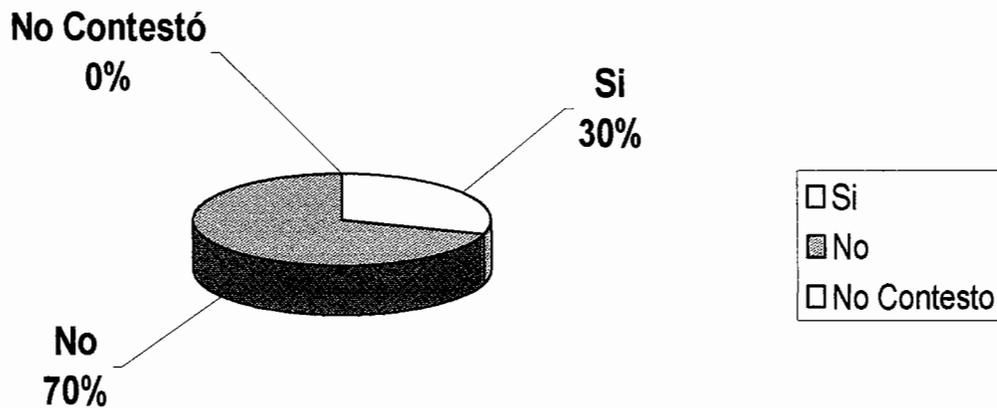


**10. ¿Sabe qué porcentaje de su salario cubre el IGSS, en su período de descanso pre y post natal?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

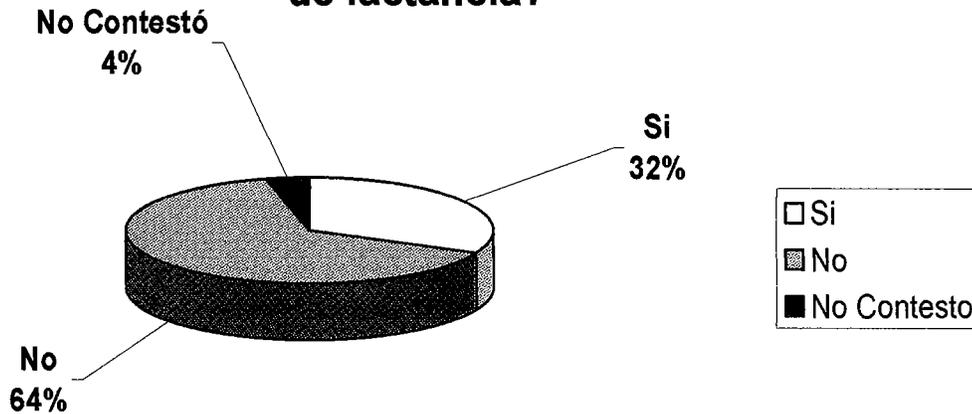
**11. ¿Sabe usted qué porcentaje de su salario, cubre el patrono en su periodo de descanso pre y post natal?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

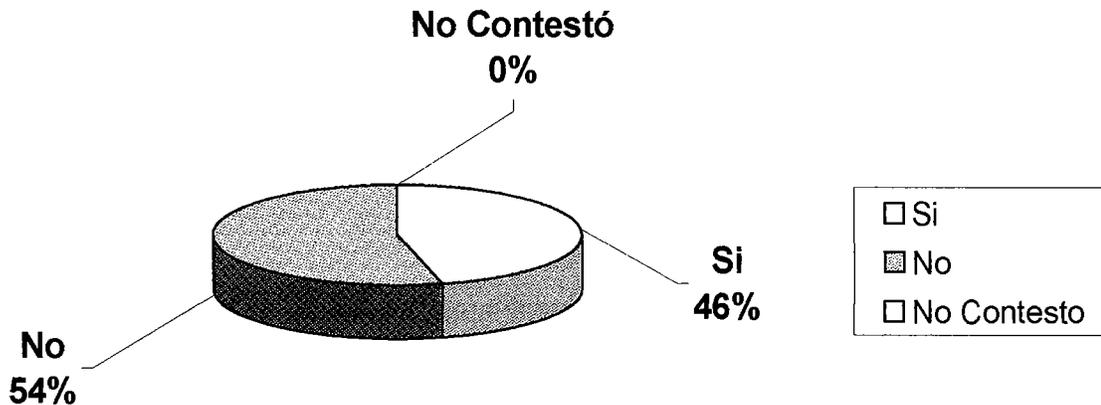


**12. ¿Sabe usted qué es la inamovilidad en el trabajo, por causa de embarazo y por causa de lactancia?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

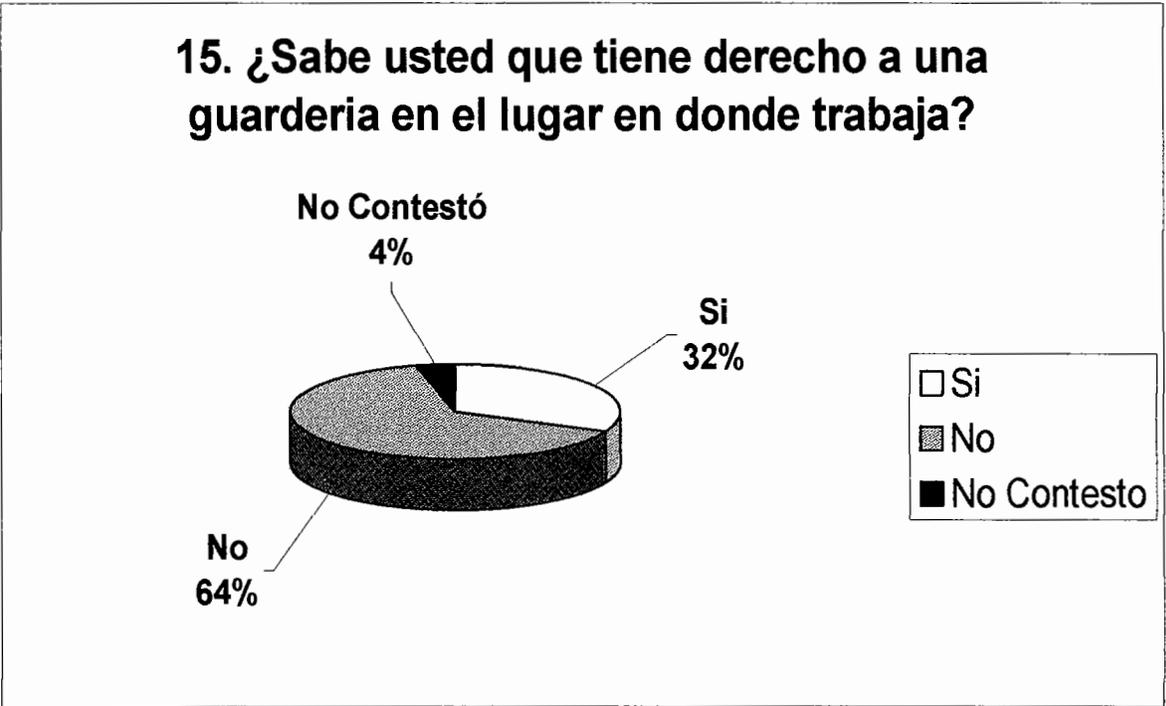
**13. ¿Sabe usted, de qué derechos goza una mujer embarazada al ser despedida o al estar dando de lactar?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008



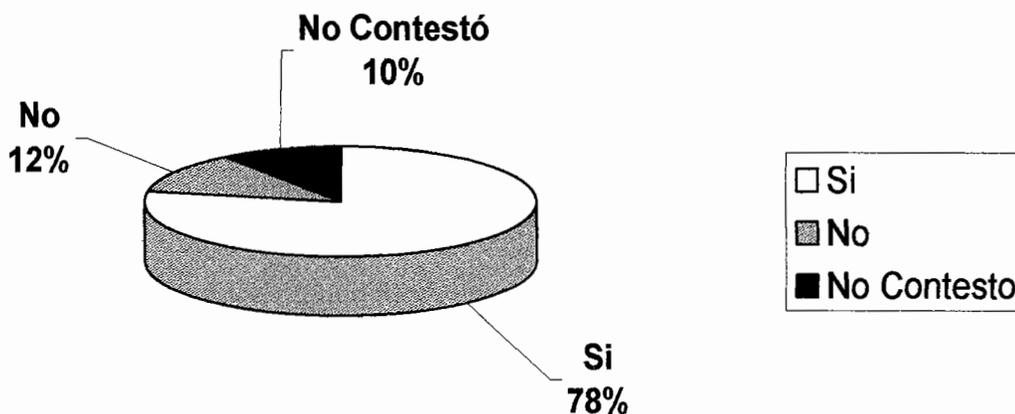
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

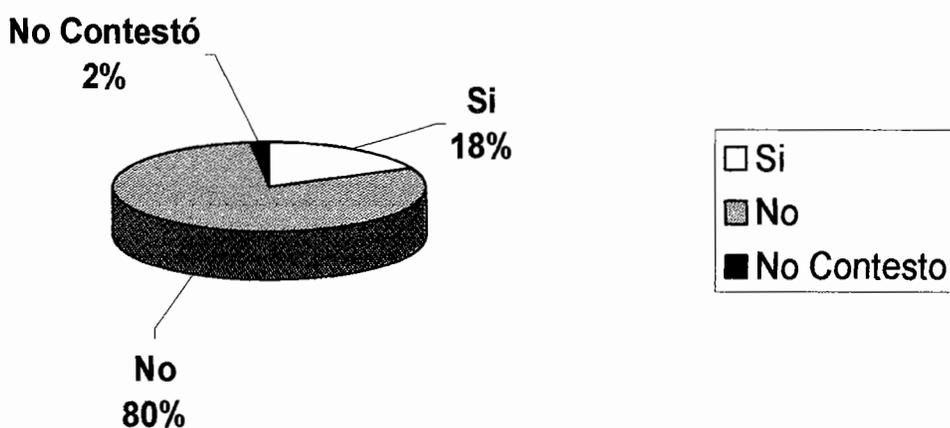


**16. ¿Cree usted que tiene derecho a un Comité de Higiene y Seguridad en la empresa en donde trabaja, sí no tiene uno en estos momentos?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

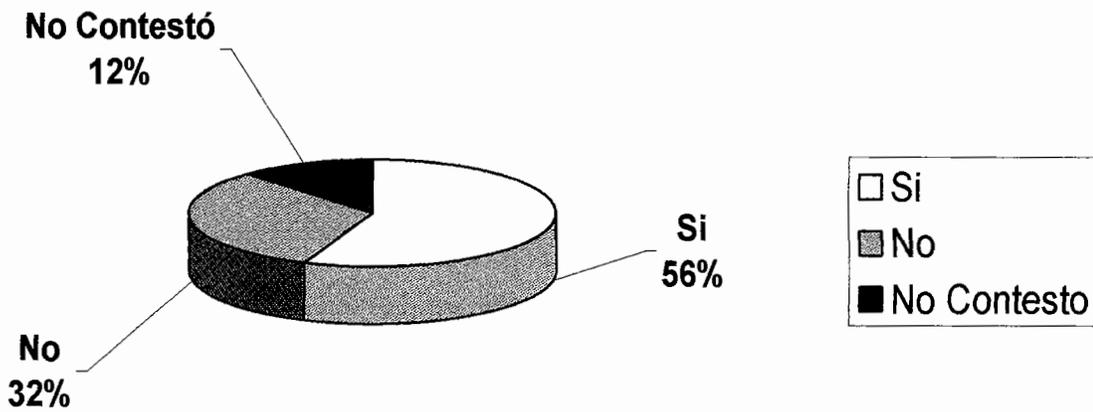
**17. ¿Al momento de estar embarazada, la han trasladado a otro lugar de trabajo?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

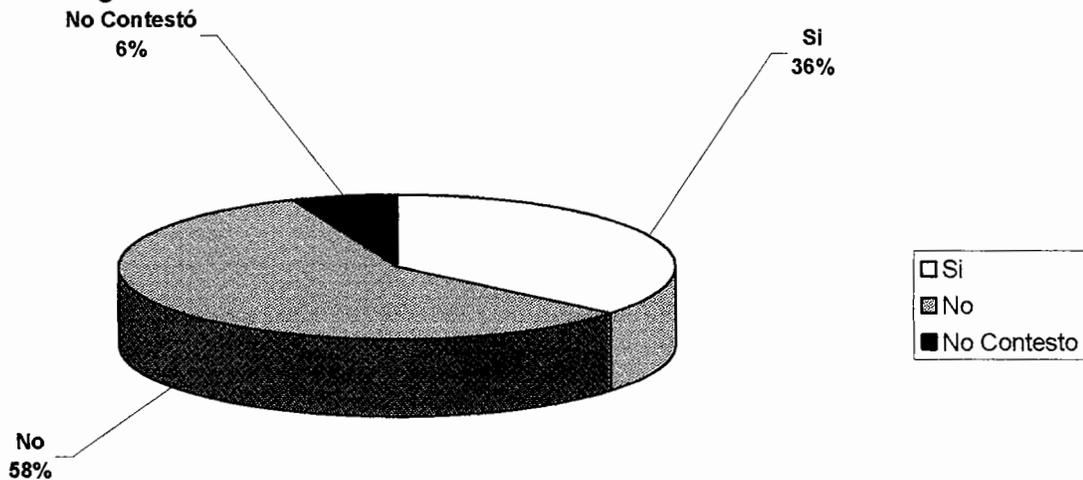


**18. ¿Cree usted que tiene derecho a pertenecer a un sindicato?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

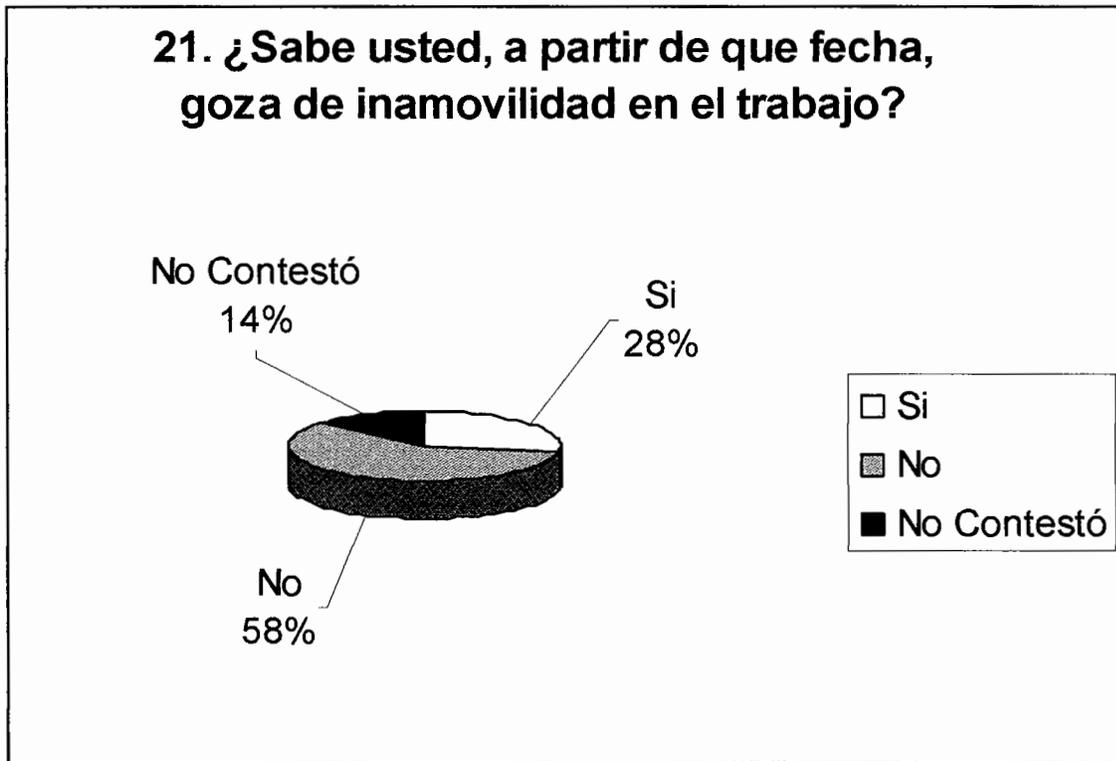
**19. ¿Ha recibido usted información de sus derechos laborales?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008



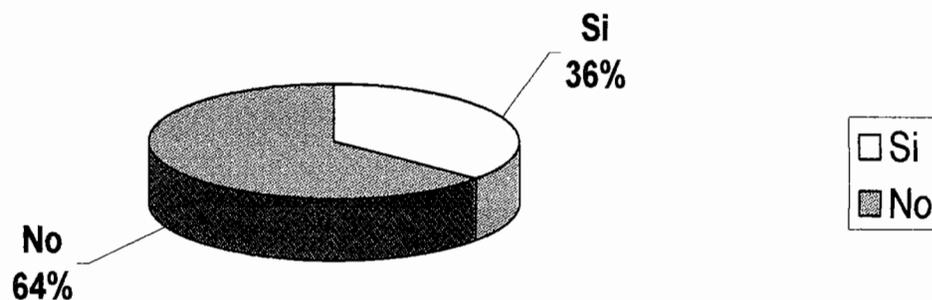
Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

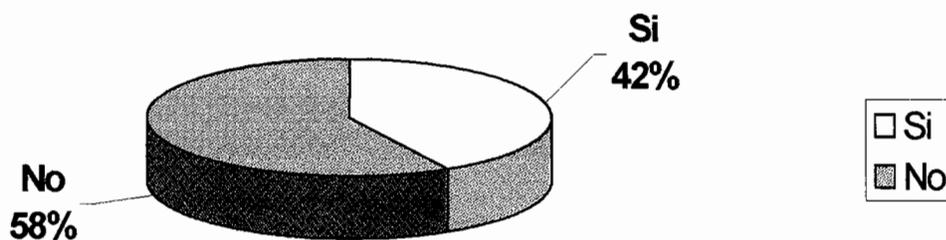


**22. ¿Ha leído usted alguna vez La Constitución Política de la República de Guatemala, que protege a las mujeres trabajadoras?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

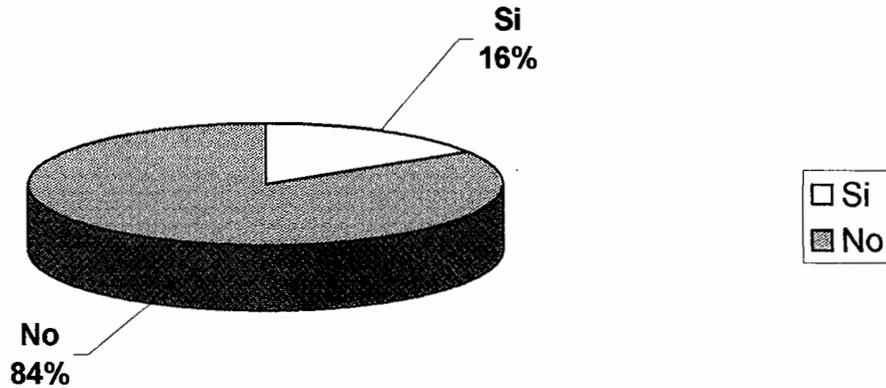
**23. ¿Ha leído usted alguna vez el Código de Trabajo de Guatemala?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

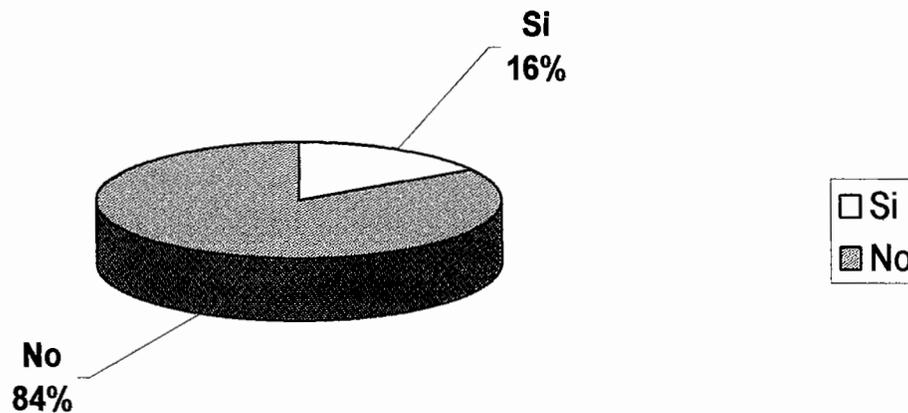


**24. ¿Ha leído usted alguna vez el Convenio 103 de la Organización Internacional de Trabajo?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008

**25. ¿Ha leído usted alguna vez la Ley del Servicio Civil?**



Fuente: Encuesta realizada a 50 mujeres en la Clínica de Ginecología del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Antigua Guatemala los días seis, siete y ocho de agosto de 2008





7. ¿Conoce los derechos de una mujer trabajadora?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 15 afiliadas **No** 32 afiliadas  
**No contestaron** 3 afiliadas
8. ¿Conoce los derechos de una mujer trabajadora embarazada?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 15 afiliadas **No** 33 afiliadas  
**No contestaron** 2 afiliadas
9. ¿Sabe usted cuándo inicia su periodo pre y post natal?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 19 afiliadas **No** 30 afiliadas  
**No contestaron** 1 afiliada
10. ¿Sabe qué porcentaje de su salario cubre el I.G.S.S., en su periodo de descanso pre y post natal?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 17 afiliadas **No** 33 afiliadas  
**No contestaron** 0 afiliadas
11. ¿Sabe usted qué porcentaje cubre el patrono de su salario, en su periodo de descanso pre y post natal?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 15 afiliadas **No** 35 afiliadas  
**No contestaron** 0 afiliadas
12. ¿Sabe usted, qué es la inamovilidad en el trabajo por causa de embarazo y por causa de lactancia?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 16 afiliadas **No** 32 afiliadas  
**No contestaron** 2 afiliadas
13. ¿Sabe usted, de qué derechos goza una mujer embarazada al ser despedida o al estar dando de lactar?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 23 afiliada **No** 27 afiliadas  
**No contestaron** 0 afiliadas
14. ¿Sabe usted, cuándo empieza el periodo de lactancia y cuando termina?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 13 afiliadas **No** 36 afiliadas  
**No contestaron** 1 afiliada
15. ¿Sabe usted, que tiene derecho a una guardería en el lugar en donde trabaja?  
A esta pregunta respondieron: **Si** 16 afiliadas **No** 32 afiliadas  
**No contestaron** 2 afiliadas



16. ¿Cree usted que tiene derecho a un Comité de Higiene y Seguridad en la empresa en donde trabaja, si no tienen uno en estos momentos?

A esta pregunta respondieron: **Si** 39 afiliadas **No** 6 afiliadas  
**No contestaron** 5 afiliadas

17. ¿Al momento de estar embarazada, la han trasladado a otro lugar de trabajo?

A esta pregunta respondieron: **Si** 9 afiliadas **No** 40 afiliadas  
**No contestaron** 1 afiliadas

18. ¿Cree usted qué tiene derecho a pertenecer a un sindicato?

A esta pregunta respondieron: **Si** 28 afiliadas **No** 16 afiliadas  
**No contestaron** 6 afiliadas

19. ¿Ha recibido usted información de sus derechos laborales?

A esta pregunta respondieron: **Si** 18 afiliadas **No** 29 afiliadas  
**No contestaron** 3 afiliadas

20. ¿Sabe usted, que tiene derecho a protección laboral por maternidad?

A esta pregunta respondieron: **Si** 16 afiliadas **No** 33 afiliadas  
**No contestaron** 1 afiliada

21. ¿Sabe usted, a partir de que fecha goza usted de inamovilidad en el trabajo?

A esta pregunta respondieron: **Si** 14 afiliadas **No** 29 afiliadas  
**No contestaron** 7 afiliadas

22. ¿A leído usted alguna vez la siguiente normativa que protege a las mujeres trabajadoras?

a. Constitución Política de la República de Guatemala?

**Si** 18 afiliadas **No** 32 afiliadas

b. Código de Trabajo de Guatemala?

**Si** 21 afiliadas **No** 29 afiliadas

c. Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo?

**Si** 8 afiliadas **No** 42 afiliadas

d. Ley del Servicio Civil?

**Si** 8 afiliadas **No** 42 afiliadas



# Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

## Departamento de Recursos Humanos

Guatemala 01 de Agosto de 2008

Doctora:  
**ROSA MARGARITA MORALES GUERRA**  
Directora  
Consultorio de Antigua Guatemala

Nº 10666

**Dra. Morales Guerra:**

En atención a su oficio 277/08 de fecha 28 de julio del presente año, donde indica que la señorita **PATRICIA DEL ROSARIO GARCIA ORTIZ**, solicita realizar una encuesta a la afiliadas que visitan la unidad de Maternidad de esa Unidad. Por lo expuesto anteriormente, se autoriza para que la señorita García Ortiz efectúe encuesta a partir del 06 al 12 de agosto del presente año en horario de 8:00 a 16:00 horas de lunes a viernes.

En tal virtud, le agradeceré instruir a la señorita García Ortiz, respecto a sus derechos y obligaciones a observar durante el tiempo que realice la sus encuestas en la Institución, de igual manera deberá informarle que la presente no implica compromiso futuro de trabajo.

Atentamente,

**LIC. JORGE ADOLFO ALAS GORDILLO**  
Subjefe del Departamento de Recursos Humanos



JAAG/cccb

c.c. Interesado  
Subjefatura del Departamento de Recursos Humanos

## BIBLIOGRAFÍA



ANZUELA, Santos, Osorio Velásquez, René , **Reproducción, embarazo y lactancia**. 1ª. ed.; Ed. Científicas y Técnicas, S.A. Barcelona, 2003.

BORDERIAS, Cristina, Carrasco Cristina, Alemany Carmen, **Las mujeres y el trabajo**. 1ª. ed.; Ed. Icaria, Barcelona, 2007.

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**. Ed. D'Vinni, Colombia, 2000.

CENTRO INTERNACIONAL PARA INVESTIGACIONES EN DERECHOS HUMANOS, **Mujer. maternidad y trabajo**. 1ª.ed.; Fundación Soros Guatemala, 2008.

CONVENCION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recomendación de 1,953, **Prevención de los riesgos del lugar de trabajo, adaptación de tareas, transferencia y licencia**. (s.e); Guatemala, 2008.

**DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**. II t., 8ª. ed.; Ed. Porrúa, Barcelona, España, 2006.

HUMAN RIGHTS WATCH, Guatemala: <http://http:hrw.org/Spanish/informes/> Guatemala, Mayo 3, 2008.

ILLICH, Iván, **El trabajo fantasma**. 4ta. ed.; Ed. Seuil, traducida al español por Francisco Aramayo, Paris, 1981.

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, **Folleto prestaciones en dinero**. (s.e); Guatemala, 2008.

LOPEZ DE CACERES, Carmen, **Solo pedimos que nos traten como humanas**. 1ª. ed.; Ed. EDAF, S.A. España, 1998.

MARTINEZ PELÁEZ, Severo, **La patria del criollo**. 4ª. ed.; Grupo Editorial Norma; Guatemala, 2005.



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, **Convenios internacionales de trabajo y la mujer trabajadora.** (s.e); Guatemala, 2007.

MONTES DE OCA JIMENEZ, Joaquín, **Incongruencia entre el principio tutelar del derecho de trabajo y la falta de regulación legal de la inversión de la carga de la prueba.** Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

MORALES ACENA DE SIERRA, Maria Eugenia, **Los derecho de la mujer en el aspecto de trabajo.** 3ª. ed.; Ed. Científicas y Técnicas, S.A. Barcelona, 1994.

NOGAREDA CUIXART, Clotilde, **Condiciones del trabajo y embarazo.** 1ª. ed.; Ed. Porrúa, México D.F. , 2005.

OFICINA NACIONAL DE LA MUJER, **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia.** 1ª. ed.; (s.e.); Mayo, 2004.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Colección No. 54 de Revistas en Derecho, Revista de la Oficina Internacional del Trabajo.** (s.e); año 2001.

PROCURADURIA GENERAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, **Informe anual circunstanciado de la defensoría de los derechos humanos.** (s.e); Guatemala, 2007.

PROGRAMA NACIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS, **La situación actual de los derechos económicos, sociales y culturales.** (s.e); Guatemala, 2,007.

RAMÍREZ, Hulda, **Estudio de las trabajadoras de casa particular.** 3ª. ed.; Ed. Promexa, México, 2005.

SAEZ JIMENEZ, Jesús, **Diccionario de Derecho Elemental.**1ª. ed; Ed. Ultra, S.A. de C.V. México, 1999.

SÁNCHEZ BUSTAMANTE, Rafael, **Convenios Internacional de Trabajo y la Mujer Trabajadora.** 1ª. ed.; Ed. Espasa Calpe, S.A. España, 2001.

SANTIZO GUZMAN, Rudelia Margarita, **Análisis Jurídico desde el punto de vista de la previsión social de la mujer embarazada.** Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.



SILVA, María Angélica, **Los derechos de la mujer y la reforma del Código de Trabajo de Guatemala.** Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.

TRUJILLO LOPEZ César Augusto, **La Falta de Cumplimiento de las Medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como Causa Fundamental de los Accidentes de Trabajo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1997.

VILLALAZ DE ARIAS, Marisin, **Mujeres con rostro.** 1ª. ed.; Ed. Sibauste, S.A. Lima Perú, Octubre de 1,996.

VILLALTA, Olga, **Piedras para el avance de las mujeres, obstáculos para incorporar el enfoque de género en las instituciones del desarrollo.** 1ª. ed.; Ed. Cuadernos de Mujeres en Europa, Barcelona, 1992.

## LEGISLACIÓN

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Promulgada el 31 de mayo de 1985, por la Asamblea Nacional Constituyente.

**Código de Trabajo.** Decreto 14-41 del Congreso de la República del 16 de agosto de 1961.

**Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.** Congreso General de la República de Guatemala, Carlos Enrique Peralta Azurdia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1958.

**Convenios de la Organización Internacional de Trabajo.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2008.

**Acuerdos de Paz de la República de Guatemala.** Suscritos entre el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG 1996.

**Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer.** Promulgada el 28 de julio de 1982, ratificada por Guatemala en el año 2,002.