

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL
TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

DAVID ERNESTO SÁNCHEZ RECINOS

GUATEMALA, MAYO 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL
TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DAVID ERNESTO SÁNCHEZ RECINOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 2011.

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciriaiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Adiván Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Secretario: Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez

Segunda Fase:

presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Hugo Leonel Marroquin Carrera
Secretario: Licda. Eloisa E. Mazariegos Herrera

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)



BUFETE JURIDICO PROFESIONAL

Lic. Hugo Leonel González Mayorga
Abogado y Notario

Guatemala, 28 de abril de 2010.

Lic. Marco Tulio Castillo Lufín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Licenciado Castillo Lufín:

Por este medio me permito poner en su conocimiento y con el fin de darle cumplimiento a la resolución de fecha once de mayo de dos mil nueve la cual fue emanada de la Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa casa de estudios, a efecto de que procediera a realizar **asesoría** de la Tesis del Bachiller: **DAVID ERNESTO SÁNCHEZ RECINOS**, con número de carné 200011882 cuyo título quedará de la forma siguiente: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**.

No está demás mencionar que el trabajo desarrollado por el Bachiller Sánchez Recinos, contribuye en gran medida a la ciencia jurídica, pues el contenido del trabajo es sumamente interesante y de novedad, a lo que se le hicieron las observaciones pertinentes, como lo fueron el contenido del mismo, las investigaciones necesarias, su aporte, su bibliografía y en fin todo lo que se relaciona con el tema en general, el cual será de gran importancia a la sociedad guatemalteca y en especial a la contribución de la Ciencia Laboral de nuestra legislación.

El contenido del trabajo de tesis se encuentra revestido del contenido científico, ya que aporta doctrina acerca de la discriminación hacia el sector obrero, domestico, privado y estatal, en donde a las mujeres se les margina aun con su intelecto y capacidad para optar a puestos de dirección, también disponer del fundamento jurídico y social



respecto a la ubicación en los diferentes puestos de trabajo que utilicen los diferentes sectores mencionados dentro de una justicia aplicada. Así también el enfoque que la legislación jurídica interna guatemalteca le da, al momento de legislar en materia laboral, además en concordancia con los tratados internacionales de trabajo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, dentro de los convenios aplicados en Guatemala y mencionados en el presente trabajo de tesis, como también el aporte técnico, su metodología e investigación utilizada y sobre todo la enriquecedora contribución científica siendo un tema actual que no ha sido aplicado como merece, reconociendo su alcance, profundidad e importancia dada la problemática actual en cuanto al trabajo femenino y especialmente al sector mas productivo. En el desarrollo del trabajo se denota que cumple lo que para el efecto señala la normativa respectiva, y su redacción pues el tema es abordado de forma sistemática, abarcando definiciones, antecedentes, doctrinas conjuntamente con el derecho comparado.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones que fueron acogidas por el estudiante, y de igual manera aportó sus propias consideraciones y criterios, tal aportación viene a enriquecer los mismos en cuanto al tema y principalmente considerado de carácter novedoso, siendo un trabajo de fácil comprensión y acceso, adaptándose al campo científico, técnico y practico en cualquier institución estatal o privada, pues este trabajo está dotado de temas y opiniones que pueden ser compartidos y además puedan utilizarse como una herramienta de consulta y utilidad para las personas que necesiten asesorarse sobre la materia.

En conclusión, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología analítica y deductiva, las técnicas de investigación utilizadas tales como las documentales, jurídicas; la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,



Colegiado No. 7592
Licenciado
HUGO LEONEL GONZÁLEZ MAYORGA
Abogado y Notario

6ª. Avenida 11-43 zona 1, 4º. Nivel Of. 400, Edificio PAN-AM, Guatemala, C. A.
Teléfono: 5509-3122 - 22514725

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de junio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) AXEL OTTONIEL MAAS JACOME, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DAVID ERNESTO SÁNCHEZ RECINOS, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

AXEL OTTONIEL MAAS JÁCOME
ABOGADO Y NOTARIO
Diagonal 6 17-18 zona 10



Guatemala, 18 de junio del 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Licenciado Castillo:

De la manera más atenta me permito comunicarle que en cumplimiento del nombramiento emitido por la unidad de tesis, en el cual se me designa la función de revisor del trabajo de tesis del Bachiller: David Ernesto Sánchez Recinos, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**, trabajo de investigación que a mi criterio, cumple con los requisitos y formalidades que establece la normativa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, me permito dictaminar de la siguiente manera:

- a) Considero que el tema investigado por el bachiller **David Ernesto Sánchez Recinos**, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo representa un aporte al Derecho Laboral y sobre todo a las relaciones de género entre patronos y trabajadoras, logrando evidenciar entre los profesionales la necesidad suprema de proteger estos derechos y otorgarles mejores oportunidades, fundamentándose en la aplicación de la normativa existente.
- b) Asimismo, manifiesto que la metodología y técnicas de investigación empleadas, son las adecuadas, debido a que se utilizó el método analítico para obtener contacto con la información bibliográfica de diferentes autores, de igual forma el método sintético al resumir la información que realmente se consideró importante, el método deductivo al determinar los derechos inalienables a la humanidad, posteriormente especificando el tema que ocupa la presente investigación y finalmente se aplicó el método inductivo durante el desarrollo de la tesis.

- c) En lo referente a la redacción utilizada en el trabajo de investigación, esta en concordancia con el instructivo autorizado por la unidad de tesis y las reglas ortográficas generales establecidas, el cual llena los requisitos necesarios y elementos técnicos de un documento científico.
- d) Las conclusiones y recomendaciones aportan los hallazgos, deficiencias y soluciones al problema de investigación planteado y por lo tanto resultan congruentes con el contenido desarrollado y analizado.
- e) Conforme a la bibliográfica utilizada; me permito exponer, que la misma fue la adecuada, debido a que permitió tener el panorama actual del Derecho Laboral y el Género.

De tal manera que al llevar a cabo la revisión del trabajo de tesis de forma integral, la misma se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir con la normativa respectiva, la metodología, técnicas de investigación, redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía son congruentes con los temas desarrollados en la investigación.

Por lo anterior, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, del trabajo de tesis revisado, ya que a criterio llena a satisfacción los requisitos reglamentarios respectivos, específicamente lo preceptuado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis del grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, para que pueda ser discutido en el correspondiente Examen General Público.

Sin otro particular, más que agradecer la consideración a mi persona, al recomendarme tan honroso trabajo de Revisor.

Me suscribo, atentamente.



Licenciado Axel Ottoniel Maas Jácome
Colegiado Número 5,743
Teléfono 41543451

AXEL OTTONIEL MAAS JACOME
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DAVID ERNESTO SÁNCHEZ RECINOS, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR MUJERES, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. 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



- Al Creador: Por ser el motor que impulsa al amor incondicional.
- A mi Madre: María Bernarda Recinos, por ser la mujer que me ha enseñado todo lo que soy fortaleciendo valores de unidad.
- A mi Hermana: Ana Isabel Sánchez Recinos por ese apoyo incondicional que siempre me ha brindado.
- A mis Hermanos: Rafael Antonio, José Elias, Hugo Alberto, Moises Arnoldo, María Verónica, por formar parte de mi vida en ese proyecto tan especial como es mi crecimiento profesional.
- A mis Amigas y Amigos: Que me han acompañado en todo momento tanto en lo académico como en el caminar diario con sus consejos.
- A: Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, por apoyarme incondicional en mi preparación académica.
- A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que ha sido un faro de luz constante en mi aprendizaje teórico, práctico y profesional.
- A: Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas al conocimiento y sabiduría, enseñándome que es para todos y todas.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes de la colonia.....	1
1.2. Como un antecedente en la época independiente.....	2
1.3. La época de la revolución.....	6
1.4. El momento de la contra-revolución.....	8
1.5. Definición del derecho individual del trabajo guatemalteco.....	10
1.6. Características del derecho laboral.....	12
1.6.1. Principios del derecho individual de trabajo.....	13
1.6.2. Principio de mínimo de garantías sociales.....	13
1.6.3. Principio de necesidad e imperatividad.....	14
1.6.4. Principio realista y objetivo.....	15
1.6.5. Principio derecho público.....	15
1.6.6. Principio derecho hondamente democrático.....	16
1.6.7. Principio de tutelaridad.....	17
1.6.8. Principio de conciliatorio.....	18
1.7. Naturaleza jurídica del derecho individual del trabajo.....	18
1.8. Fuentes del derecho laboral.....	20
1.8.1. Fuentes reales.....	20



1.8.2. Fuentes formales..... 21

1.8.3. Fuentes escritas..... 21

1.8.4. Fuentes no escritas..... 22

1.8.5. Fuentes legislativas y generales..... 22

1.8.6. Clasificación o división del trabajo..... 22

1.8.7. Ventajas..... 24

1.8.8. Inconvenientes..... 24

CAPÍTULO II

2. Historia del género..... 27

2.1. Patriarcado y relaciones de género..... 33

2.2. Conceptualización de género..... 37

2.3. Principio de igualdad y discriminación..... 40

2.4. Discriminación..... 44

2.5. Feminismo y globalización..... 48

2.6. ¿Qué es la globalización?..... 50

2.7. Comparación de algunas legislaciones Centroamericana en
función de la globalización del Derecho de igualdad..... 53

CAPÍTULO III



3. Análisis de la normativa nacional en lo referente al derecho del trabajo.....	55
3.1. Análisis de la Constitución en materia laboral desde una perspectiva de género.....	56
3.2. Análisis de los convenios que regulan los derechos de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género.....	65
3.2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”.....	65
3.2.2. Convención sobre igualdad de remuneración.....	70
3.2.3. Convención sobre la protección de la maternidad.....	73
3.2.4. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.....	79
3.3. Análisis del código de trabajo en sintonía con la normativa nacional y los convenios internacionales.....	83

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la Aplicación de la perspectiva de género dentro del derecho de trabajo.....	91
4.1. Análisis de la aplicación de la perspectiva de género en los principios laborales.....	97
4.2. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de tutelaridad.....	98



4.3. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de conciliación.....	102
4.4. Aplicación de la perspectiva de género en el principio evolutivo.....	102
4.5. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de realismo.....	103
4.6. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de sencillez.....	104
4.7. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de obligatoriedad.....	104
4.8. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de irrenunciabilidad.....	105
4.9. Análisis jurídico de la discriminación y regulación jurídica del trabajo realizado por mujeres, según el código de trabajo guatemalteco.....	106
4.9.1. La igualdad hacia la mujer en materia laboral de acuerdo a las oportunidades de empleo.....	106
4.9.2. La desigualdad de oportunidades para uno de los dos sexos.....	114
4.9.3. Interpretación de acciones discriminatorias en los momentos de contratación en el código de trabajo.....	115



4.9.4. Discriminación al momento de optar a un puesto de trabajo.....	116
4.10. Lineamientos de aplicación de la perspectiva de género en el derecho laboral.....	117
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125

INTRODUCCIÓN



El presente estudio nace de la necesidad de evidenciar entre los funcionarios de justicia, estudiantes de derecho y público en general la falta de aplicación de la normativa existente en materia laboral, con respecto a derechos de mujeres trabajadoras, las cuales se les discrimina y excluye de puestos importantes, a razón de que los juristas y funcionarios públicos no tienen una perspectiva de género en el momento de crear una norma legal.

Con la presente investigación se pretende establecer, que la discriminación laboral por género se fundamenta por el no cumplimiento de la legislación en materia laboral, ya que el Estado no proporciona los mecanismos necesarios para la positivización de las normas creadas en esta materia; estableciendo el espacio idóneo para violentar dichos derechos a raíz de la falta de control, fiscalización de instituciones que deben velar por dichas acciones.

Los objetivos planteados, establecen la necesidad de cumplir la legislación existente sin discriminación de género, para que exista igualdad de oportunidades, identificando los medios de control y las intervenciones que corresponde a cada institución de Estado en materia laboral, en el cumplimiento, organización y planificación.

Desarrollo dicha temática a través de cuatro temas importantes: Haciendo un breve esbozo de la historia del derecho laboral guatemalteco, su origen y evolución;



seguidamente de una descripción de como la perspectiva del género en el ámbito laboral, a través de conceptos que forman parte de una corriente y pensamiento en constante cambio; el feminismo, es uno de los precursores de los cambios en materia laboral de todas las ciudadanas, que han sido invisibilizadas por estructuras androcéntricas, patriarcales, para lograr un análisis de la normativa nacional en lo referente al derecho del trabajo; concluyendo con un análisis de la aplicación de la perspectiva de género en el derecho de trabajo en Guatemala.

Los métodos utilizados son: Método analítico: Consiste en dividir un todo, para luego hacer el análisis de las partes para establecer parámetros; método sintético: Este es el elemento que ayuda a reunir las partes, para crear un todo; método deductivo: Debe tomarse en cuenta para establecer en el estudio del tema, lo que determina la doctrina en la interpretación de las normas internas e internacionales puedan aportar al derecho laboral y género; método inductivo: Que en su conexión recíproca con el deductivo permita abordar los temas de estudio del texto de trabajo particularizando la forma de aplicar el derecho laboral con el tema de Género; método histórico: Para analizar la aplicación de técnicas legislativas en otros contextos históricos, así como la evolución de interpretar correctamente a las normas del derecho laboral en temas como género.

Por tal razón, realizo dicho análisis jurídico, con la esperanza que se logre en todo nivel el respeto por los derechos de las mujeres, grupos vulnerables y personas de la diversidad sexual, con el objetivo de alcanzar la igualdad en derechos que el mismo Estado proporcione a cada ciudadana.

CAPÍTULO I



1. Historia del derecho laboral guatemalteco

“Es de suma importancia escudriñar sobre los antecedentes del derecho de trabajo en la época precolombina de Guatemala. Lo único que cabría anotar es que en las poblaciones guatemaltecas anteriores de la conquista existía la institución de la esclavitud, y que trabajo forzado con derecho laboral son términos incompatibles”¹.

1.1. Antecedentes de la colonia

Durante la época colonial se hizo un intento de crear el tema de protección de derechos, en la legislación de Indias, la cual mostraba el pleno interés de los legisladores; sin embargo, un estudio sistematizado sobre las cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en la Guatemala colonial, quedó inconcluso y, para el objetivo de este estudio, estas leyes y normas que rigieron el que hacer jurídico laboral de ese tiempo nos sirve como un insumo de recopilación histórica para el análisis del derecho.

La explotación del trabajo por los conquistadores, coordinado por la Corona Española hacia los indígenas de Guatemala era fuerte, se pretendía minimizar este impacto por

1. López Larrave, Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 2.



medio de la extinción de la esclavitud y de las instituciones como la encomienda y los repartimientos, lo cual fue una mera utopía en lo que se refiere al cumplimiento de normas de derecho laboral para esta parte del continente.

Los indígenas fueron desplazados de los lugares donde habitaban hasta las minas, para ser explotados en la extracción del mercurio, la plata y el oro que, ellos mismos transformaban en lingotes para poder ser transportados por los comerciantes españoles hasta Europa, que se enorgullecía de cumplir con normas mínimas de derecho laboral, enviando Bullas Papales y ordenando someter al orden a los indios si ellos no obedecían. Esta fue una forma de aniquilar a la población debido a las condiciones inhumanas en las que trabajaban: *“El arzobispo Liñán y Cisneros negaba el aniquilamiento de los indios: -es que se ocultan, decía: para no pagar tributos, abusando de la libertad de que gozaban y que no tenían en la época de los Incas”².*

1.2. Como un antecedente en la época independiente

Hay que analizar con un mayor escrutinio el período independiente: *“La Independencia nacional se juró el 15 de septiembre de 1821, y como prometiera Aycinena, no se hizo cambio alguno. Tanto en las provincias como en la Capital, siguieron gobernando las antiguas autoridades coloniales, Gainza, el antiguo capitán General, al mando del nuevo gobierno. Lo único nuevo fue la formación de una Junta Provincial Consultiva,*

2. Galeano, Eduardo, **Las venas abiertas de américa latina**, pág. 59.



compuesta de las antiguas autoridades y los representantes de la aristocracia colonial centroamericana”³, logrando ser esta, el catalizador para lograr los cambios necesarios como la revolución y la contrarrevolución, los cuales trajeron aires de cambio y construcción social.

Guatemala, al igual que otros países de Centro América, comienza a independizarse políticamente de la corona española, a partir de ello, el poder es alternado en el gobierno entre los partidos conservadores y liberales, cuando su interés no era la mera creación de una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes; la legislación de Indias fue la única norma protectora de los derechos de los indígenas trabajadores, que a la vez estaban desamparados por estas mismas.

Durante los años 1821 hasta los días de la revolución, fueron decretadas legislaciones que en su momento beneficiaban a la oligarquía, como en el caso de que *“En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia: con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirlas, transmitir las y una regulación de la familia girando en torno al patrimonio. De 1877 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura -fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención*

3. Escobar medrano, Edgar y Edna González Camargo, **Antología, historia de la cultura de guatemala, tomo I**, pág. 255.

estatal-, todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros. Como ejemplo de las más importantes disposiciones legales de trabajo y previsión social dictadas durante dicho largo periodo, basta mencionar a la ley Protectora de Obreros (decreto gubernativo No. 669 de fecha 21 de noviembre de 1906), que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva⁴.

Conforme el tiempo transcurre y siguen los derrocamientos de dictaduras como la de Estrada Cabrera en 1920 y por impulso de la Constitución Política de Centro América y la declaración de Versalles como inicio a una era de cambios en la historia constitucional de Guatemala, por primera vez se toman en cuenta disposiciones que tienen un lazo conexo con el trabajo y la previsión social: subrayando en especial la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo; el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y el derecho a huelga es admitido legalmente.

Se crea una convención integrada por Centro América, la cual pretende unificar leyes que protejan los derechos de las personas trabajadoras, constituida para velar por el cumplimiento de las prohibiciones sobre: *“Trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a*

4. López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 4



nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca el descanso semanal, el "aseguro obligatorio" para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad -cubierto de primas de trabajadores y patronos-, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores. Se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, no impidiendo su ampliación por tratados o leyes particulares"⁵.

En esa época, una ley positiva afirmativa es la vigente y se cumple, pero, en el caso de la Ley de Trabajo no se aplicaba. Por tal razón es relegada a plano inferior hasta llegar al no cumplimiento de la misma y así, en la administración del General Jorge Ubico en 1931, el lugar físico que ocupaba el Departamento Nacional de Trabajo, fue utilizado como dependencia de la Policía Nacional. Lo cual provocó un letargo en el cumplimiento de la legislación. *"Puede concluirse que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de leyes laborales, la inaplicabilidad real de las existentes, la identificación de los gobiernos de turno con los intereses oligárquicos y de los grandes monopolios extranjeros establecidos en el país, reprimiendo o ignorando a los trabajadores de la ciudad y el campo, así como a los artesanos y empleados pertenecientes a las capas inferiores de la clase media"⁶.*

5. **Ibid**, pág. 5

6. **Ibid**, pág. 6



1.3. La época de la revolución

“La actividad política abierta se reinició después de catorce años de silencio oscurantista. Podría decirse que fue necesario aprender el significado de la palabra “libertad” y a ejercer los derechos democráticos, los derechos políticos, que seguían llorando el pasado, no pudieron actualizarse para encabezar ni dirigir un movimiento que se desbordó por su juventud y espontaneidad, aunque las realidades que habrían podido permitirlo estuvieran vibrando en el fondo”⁷.

De acuerdo a las necesidades y la formación de los nuevos dirigentes del movimiento revolucionario que tomaban el poder en las diferentes partes del Istmo Latino Americano, cuya forma de expresión era impulsar legislación que fuera incluyente con el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y la ley de reforma agraria *“y por su actitud de plena afirmación de la soberanía en cuanto a la proyectada liberación de su economía y uso razonable de los recursos nacionales frente a poderosos monopolios extranjeros de lo cual son expresiones claras los proyectos de la carretera al atlántico para romper el monopolio ferroviario y portuario de la IRCA y de la hidroeléctrica de Jurun-marinalá para romper el monopolio de la empresa eléctrica, S.A. subsidiaria de la Sheare no cabe duda que el movimiento armado del 20 de octubre de 1944 deja de ser un cuartelazo más y ya durante el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán ha cobrado los caracteres de una verdadera revolución democrático-*

7. Escobar Medrano, Edgar y Edna González Camargo; **Antología, historia de la cultura de Guatemala, tomo II**, pág. 115.

*burguesa*⁸.



En base a lo descrito se logra vislumbrar que esta época es el inicio del Derecho Laboral guatemalteco, ya que se dictan leyes favorables para las personas trabajadoras, imprescindibles en el tema laboral y de la previsión social; además, la forma en que se legisla refleja honestidad porque conlleva la creación de órganos que fiscalizan el cumplimiento de estas, convirtiendo a las leyes en afirmativas y activas de real cumplimiento. También hay un impulso del movimiento organizado de trabajadores del casco urbano y rural el cual es un sustento en toda legislación social.

Las normas existentes reflejaban la inclusión de garantías sociales que de alguna manera eran las directrices para el desarrollo del derecho laboral guatemalteco, y en otra parte las directrices para la relación entre el Estado y personas que laboraban en el servicio público como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala. Así mismo, el Código de Trabajo fue el precursor esencial en la realización y cumplimiento de normas, que favorecieran al derecho laboral en Guatemala.

La falta de una legislación integral en materia laboral, provocó que, al surgir el Código de Trabajo, lo colocó como norma única. A pesar de esto, dicha legislación tiene sus lagunas, porque no está realizada a partir de una realidad social verdadera, sino es creada por especialistas, los cuales tenían una visión general del istmo latino americano, no tomando en cuenta que para nuestra población predominante su campo

8. López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 6.

productivo es el agrícola. “De 1947 a 1953 se dictaron decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo; el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad laboral y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos”⁹.



Es necesario resaltar que los méritos alcanzados en la positivización de las normas, haciendo valer los derechos adquiridos ante los patronos, corresponden a los dirigentes de la revolución de octubre de 1944 quienes en su totalidad provenían de las diferentes capas de la clase media, así como también al naciente pero vigoroso movimiento sindical. Hay que reconocer que este Código no fue positivo para el área rural, además, la reforma agraria llegó tarde.

1.4. El momento de la contra-revolución

En julio de 1954 es derrocado el gobierno de la revolución presidido el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y el mismo es asumido por el Coronel Carlos Castillo Armas, apoyado por el Departamento de Estado norteamericano. Toda la construcción social lograda al asumir el poder el Coronel Carlos Castillo Armas, comienza a desmoronarse y a retroceder a pasos agigantados, de lo cual aún tenemos rezagos importantes. “La Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Confederación Nacional Campesina (Centrales únicas para trabajadores de la ciudad y del campo), así como los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del

9. **Ibid**, pág. 12.



gobierno y no judicialmente. La represión a los obreros y campesino se extiende desde el despido y el encarcelamiento masivos, hasta el exilio y la muerte de algunos dirigentes. Se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo y, se deroga la Constitución de 1945; el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de la izquierda entre los constituyentes que la elaboraron y, por último, en esta primera etapa se dictan los decretos número 570 y 584 del Presidente de la República que contienen numerosas reformas, a todo el Código de Trabajo el primero, y una caricatura de Estatuto de Trabajadores del Estado el segundo¹⁰.

Esta nueva legislación esta integrada por numerosas prohibiciones para las personas trabajadoras, entre ellas, suprime los derechos y beneficios comunes de los trabajadores particulares, les veda el derecho a sindicalizarse; prescribe indiscriminadamente el derecho de huelga de los burócratas; amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo.

Cuando asume el poder el presidente General Miguel Ydígoras Fuentes, crea un nuevo decreto, el cual tiene aspectos importantes en materia de derechos. Luego de derrocado el General Miguel Ydígoras Fuentes por el Ministro de defensa, el coronel Enrique Peralta Azurdia. Este deroga la Constitución y entra en vigencia la del 15 de septiembre de 1965.

10. **Ibid**, pág. 13.



Es durante el gobierno constitucional de licenciado Julio Cesar Méndez Montenegro, que se regula el aguinaldo obligatorio para los trabajadores del Estado y los particulares, previsto en la Ley de Aguinaldo para Trabajadores del Estado, Decreto 1633 del congreso de la república, en vigor desde el 10 de diciembre de 1966, y la Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo a los trabajadores de empresas privadas, Decreto 1634 del mismo organismo, en vigor desde el 11 de diciembre de 1966.

En la misma administración, ante la más absoluta e inexplicable indiferencia de los burócratas, se emite la ley del servicio civil, Decreto 1748 del congreso de la república, que formalmente entró en vigor desde el 1 de enero de 1969, pero que por falta de implementación no es realmente aplicable a los servidores públicos del gobierno.

1.5. Definición del derecho individual del trabajo guatemalteco

El Derecho conforme el tiempo se ha convertido en una creación, un conjunto de descubrimientos de la humanidad en su búsqueda para poder organizar a la sociedad y así, mejorar la forma de interactuar de las personas por medio de normas adecuadas de socialización. Sin embargo, aún se desarrolla una gran cantidad de actividades realizadas por las personas de manera desordenada, surgiendo la necesidad de ordenar lo caminado y crear normas que regulen dichas actividades para alcanzar el bien común.



El Derecho del trabajo laboral se convierte en el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre las personas que prestan sus servicios y las que contratan dichas actividades, como lo expresa Rolando Echeverría Morataya quien define el derecho individual de trabajo en general como *“El producto de principios, normas e instituciones administrativas, cuya finalidad es lograr y garantizar al trabajador individualmente considerado una relación jurídica equitativa frente a su patrón, asegurándole un tratamiento preferente en los casos que diversos factores y desigualdades de orden económico social que le son adversos”*¹¹.

Dice Mario de la Cueva, citado por Mario López Larrave *“El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de servicios”*¹². El fin último del derecho individual de trabajo persigue promover condiciones favorables para el progreso social y económico, logrando una distribución equitativa de la renta, tanto regional como personal. También la búsqueda constante de un empleo pleno y confiable, logrando la adaptación profesional de cada una de las personas.

El velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizar el descanso de los trabajadores mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones anuales remuneradas, es parte de este camino, promover centros de trabajo adecuados,

11. Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 27.

12. López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 33.



mantener un régimen estructurado de seguridad social para todas las personas, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo y salvaguardar los derechos económicos y sociales de las personas trabajadoras, entre otros fines concretos que se derivan de las diferentes exposiciones de motivos con las que se presentan en general los textos legales y reglamentarios que integran esta rama del derecho.

1.6. Características del derecho laboral

El derecho individual de trabajo encierra y se constituye por características que lo distinguen de las ramas del derecho en general:

Autonomía: Es decir, diferente e independiente del derecho tradicional, con administración propia;

Realista: Debe reflejar las condiciones socioeconómicas de la época;

Informal: No exige, por regla general, solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación;

Es derecho mixto: Encierra disposiciones de orden público como privado;

Es clasista: Porque principalmente persigue amparar al económicamente desigual para equipararlo con la realidad de los patrones que contratan sus servicios;

Es universal: Ya que los principios generales en que se inspira son los mismos mediante la injerencia de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), al punto que hoy se habla de un derecho internacional de trabajo.



1.6.1. Principios del derecho individual de trabajo

Tanto la definición de los principios del derecho del trabajo, como la identificación de las diversas funciones que ellos cumplen respecto al ordenamiento jurídico y social, estos mismos son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones, a la vez que sirven en diversas fases de la vida normativa.

Además, un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa, y el derecho del trabajo está lleno de normas mínimas, por tanto, los derechos reconocidos a los trabajadores son indispensables para estos respecto a su parte imperativa pero no así de la dispositiva.

1.6.2. Principio de mínimo de garantías sociales

Este principio es protector de los derechos de las personas trabajadoras, irrenunciables para ellas; están llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal. Partiendo desde el punto de vista que en este principio las personas que contratan servicios de un grupo específico, **personas trabajadoras** están obligadas a otorgar un mínimo de garantías.

Este mínimo se constituye a favor de las personas trabajadoras como un estatuto invulnerable por disposición de la normativa de la República. Dice Luis Fernández Molina *“las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas por la*



ley. Las vacaciones son quince días como mínimo, los días de asueto mínimos son los señalados en ley..." En esta misma dirección se orientan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que comprenden en casi todos sus textos la frase que siempre deja a salvo el respeto a los derechos previamente reconocidos"¹³.

1.6.3. Principio de necesidad e imperatividad

Este principio se establece porque es de forzosa aplicación en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley a las personas trabajadoras. La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podrían ser irremediablemente nocivas en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, se eleven a norma de carácter constitucional, de orden económico social entre patronos y trabajadores para su eficacia en el cumplimiento.

Pero este principio limita el principio de autonomía de la voluntad, que es inherente al ser humano y que ha sido sustentado por las teorías generales del derecho. Por tal razón se convierte en un derecho de importancia constitucional. El Código de Trabajo Decreto 1441 en su considerando IV inciso c, establece: *"El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del*

¹³ Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 20, 21.

Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".



1.6.4. Principio realista y objetivo

Hay una contradicción en este principio ya que indica que estudia al individuo desde su propia realidad para resolver los posibles conflictos de desigualdad. Un ejemplo puede ser el caso de hacer modificaciones en la capacidad por edad para el menor trabajador. En cuanto al segundo enunciado sobre la objetividad que las autoridades deben tener al actuar cuando resuelven situaciones que son expuestas ante estos, los cuales deben regirse a las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica *"lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado"*¹⁴.

1.6.5. Principio derecho público

Con el constante estudio del derecho y por supuesto con la ayuda de la doctrina, se

14. Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 26.

puede establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público o derecho privado, que tutelan los intereses sociales o colectivos y privados. Dice Rolando Echeverría

Morataya: *“Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público”¹⁵.*

1.6.6. Principio derecho hondamente democrático

Este principio lo que busca es lograr la dignificación económica de la clase trabajadora, la cual viene relacionada al concepto equitativo por medio de la retribución que deben tener todas las personas que laboran, para que puedan lograr las condiciones de vida ofrecidas por el mismo Estado, de acuerdo a su calidad humana, propiciando el respeto mutuo que deberían guardarse los patronos y trabajadores como punto de partida. El Código de Trabajo Decreto 1441, en su considerando IV inciso f establece. *“El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia*

15. Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; pág. 18.



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

1.6.7. Principio de tutelaridad

La finalidad suprema del Derecho Individual del Trabajo es la protección de las personas trabajadoras, esto se traduce en establecer derechos mínimos a favor de los trabajadores para asegurar su contratación de manera que se respete su dignidad. Las personas que crearon este instrumento jurídico, en atención de situaciones de desventaja, crean disposiciones preferentes a favor del trabajador, dejando presente el principio de tutelaridad. *“Por lo mismo, debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en si mismo, o, si por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin. En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la Armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo, su finalidad esencial no es en si la tutelaridad, ésta es un mero vehículo para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía. En otras palabras la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social”¹⁶.*

16. Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 6.



1.6.8. Principio conciliatorio

Subraya Mario López Larrave: *“Normas conciliatorias: como para minorizar un poco la fuerza de tutelaridad, la Constitución subraya que “...las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo son conciliatorias” entre los dos factores de la producción: capital y trabajo”¹⁷.*

La conciliación es difícil de poder incluirla en el ámbito de trabajo, ya que es una forma de solucionar conflictos en donde se juegan los intereses del patrono-trabajador, no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en los que se manifiestan estos intereses encontrados, pero es una buena iniciativa que produce un buen ambiente de trabajo; en la negociación colectiva y madura, construye una asociación tipo solidaria.

1.7. Naturaleza jurídica del derecho individual del trabajo

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctica evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas. Es además publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es derecho público. La privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.

17. López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 22.



Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Luís Fernández Molina dice: *“La determinación de la rama jurídica a que pertenece el Derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación. Si lo situamos en el terreno del Derecho público, lo impositivo de sus normas encontrará un sólido fundamento y justificación. El -ius imperium- será un ingrediente estructural de esta disciplina. Pero si por el contrario lo estimamos propio del derecho privado, la injerencia legislativa será considerada como un elemento externo, el ius imperium será un ingrediente coyuntural”*¹⁸.

Cita Mario López Larrave *“El legislador guatemalteco resolvió el asunto desde 1947 ubicando al Derecho de Trabajo -sustantivo y procesal- como rama del Derecho Público –Inc. e) del Considerando IV del Código de Trabajo-, toma de posición que nos parece afortunada, pues en países como el nuestro, en donde la represión patronal a los trabajadores, la pasividad de las autoridades administrativas de trabajo y el débil movimiento sindical se traducen en un lento avance de las conquistas sociales y económicas; se necesita que el Estado despliegue una recia política social que se aviene mejor con el Derecho Público que con el Derecho Privado”*¹⁹.

18. Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 62.

19. López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 25.



1.8. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del Derecho son el origen de las normas jurídicas e indican cuál de éstas, ha de aplicarse en cada caso concreto. Estas fuentes son múltiples y son de origen interno nacional y externo internacional.

Como los estudiosos del derecho en general describen el término fuente como el origen de donde se desarrollan normas jurídicas, entre las cuales, unas están históricamente desde el inicio de la sociedad. Las fuentes del derecho laboral adquieren gran importancia, ya que es de prematuro inicio, tomando en cuenta que es un derecho en constante evolución por su corta incursión a nivel social. Entre ellas se tienen:

1.8.1. Fuentes reales

Estas son las que se fundamentan por los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas, apoyados por lo económico, cultural, éticos religiosos, político y moral, denominados como mandamientos para la conducta de los seres humanos, de las cuales se obtiene las normas para el derecho positivo. Según Luís Fernández Molina: *"En el Derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción ante el temor de que se produzca enfrentamiento obreros-*

Patronos, et²⁰.



1.8.2. Fuentes formales

Una forma de presentar las normas ante la sociedad es que se necesitan formalidades esenciales, procedimientos de creación de normas jurídicas establecidas, dicho de otra manera, son los procedimientos establecidos por nuestra sociedad para la creación del derecho, el cual se desarrolla por medio de la creación o formulación de los procesos, legislativos, jurisprudencial, contractual nacional y contractual internacional.

Dice Luís Fernández Molina: *"Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico público. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho; las formas como se dan a conocer. En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista: a) conocimiento y creación de la norma jurídica. b) Aplicación de la misma"*²¹.

1.8.3. Fuentes escritas

Para convertir en realidad las normas establecidas es necesario dejar plasmado por medio de la simbología escrita, así forma parte de la historia, la cual, al mantenerla

20. Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 76.

21. **Ibid**, pág. 90.



latente en la memoria histórica nos conduce a la evolución jurídica.

1.8.4. Fuentes no escritas

La historia recuerda, asimismo, por medio de la costumbre, la equidad, la igualdad y otros principios rectores de la construcción social, que con la constante práctica son fundamento esencial en el cumplimiento y reconocimiento a futuro de las mismas normas escritas.

1.8.5. Fuentes legislativas y generales

Las normas se rigen por una legislación vigente, y es aquí donde el derecho tiene como fuente a la legislación, que es la forma de compartir con la sociedad la aplicación de normas generales que se constituyen desde un órgano legislador colegiado.

1.8.6. Clasificación o división del trabajo:

Usualmente se llama clasificación o división del trabajo a la separación de las operaciones productivas. Ante esta denominación las personas trabajadoras optan por una o varias actividades de la misma clase de operaciones y, al final, entre todos se alcanza los resultados unificando sus esfuerzos.



Al día de hoy, es importante esta división ya que la globalización ha posicionado este elemento, pues cuanto más adelantado es un pueblo, más divide el trabajo y más separa las ocupaciones porque con ello consigue mayor aumento de fuerza productiva, en buena parte satisface las necesidades de la producción.

La división del trabajo, implica también la solidaridad humana, puesto que obliga a todos los hombres a auxiliarse mutuamente, así el sastre, por ejemplo, necesita la cooperación del tintorero, del dibujante, del tejedor, del ganadero, del agricultor, de los fabricantes de herramientas, en fin, de muchas personas trabajadoras.

La historia confirma esta acepción; los primeros hombres procuraron bastarse a sí mismos, cazando, pescando, fabricando sus armas y confeccionando sus vestidos, pero al lograr la civilización, se multiplicaron los productos y se dieron cambios, entonces nació la división del trabajo según las profesiones, organizándose por: de cazadores, pescadores, pastores, labradores, artesanos y mercaderes; con el tiempo, la civilización fue avanzando y las profesiones subdividiéndose, y así los artesanos fueron carpinteros, herreros o tejedores, y los mercaderes merceros, pañeros o abastecedores, sub-dividiéndose así cada vez más el trabajo, pues como la fabricación de cada objeto requiere una larga serie de procedimientos, cada obrero se aplicó a una sola operación y hubo en una misma fábrica, forjadores, laminadores, niqueladores, con las ventajas e inconvenientes que les producía dicha actividad.



1.8.7. Ventajas

- a) Que la persona trabajadora adquiere mayor habilidad en operaciones sencillas que se repiten constantemente;
- b) Que se optimiza el tiempo en pasar de una operación a otra, cambiando de sitio, postura o herramienta;
- c) Que por la constante repetición la persona obrera logra identificar nuevos mecanismos para realizar más rápido el trabajo;

1.8.8. Inconvenientes:

- a) Ata al hombre a la realización de una misma práctica que es en su mayoría mecánica;
- b) Coloca a la persona trabajadora en una sola actividad evitando el desarrollo total de una actividad de producción.
- c) Hace a la persona obrera dependiente de la persona contratante, dueño de una fábrica, ya que se especializa de tal manera que cuando es despedido este no puede desarrollarse totalmente pues no sabe hacer más que su actividad específica;



d) Los trabajos llegan a convertirse en monótonos, por su sencillez, igualdad y repetición constante;

e) Aumenta demasiado la producción y puede con ello dar lugar a que se presenten las crisis industriales.

La división del trabajo tiene límites naturales o basados en las necesidades del consumo, la importancia del capital y la facilidad de los transportes, pudiéndose decir primero, que a mayor consumo, más capital y mayor transporte, hay mayor separación de operaciones, o sea más divisibilidad; segundo, que a menor consumo, menos capital y más acarreo y transporte, hay menor separación de ocupaciones, o sea menos divisibilidad.

Dice Luís Fernández Molina: *"En primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes, y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la Edad Media prevaleció el sistema económico de la clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre si, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agrupaban en asociaciones que*



se denominaron guildas, corporaciones o gremios, estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Artesanos, b) Oficiales, c) Compañeros y d) Aprendices²².

22. **ibid**, pág. 34.

CAPÍTULO II



2. Historia del género

Se hace la anotación correspondiente para hacer una validación sobre **el androcentrismo** la forma de que el hombre se sitúa en el centro del conocimiento dentro la historia. Con este concepto, se intenta caracterizar aquella historia que considera relevante todo lo que tradicionalmente se asocia al hombre por considerarlo lógicamente superior y opuesto a las mujeres. Por tal razón se dice que la historia es androcéntrica cuando las mujeres están totalmente invisibilizadas en esta construcción o bien, cuando se muestra una imagen distorsionada de ellas, proporcionando un papel secundario, ocultándose desde el punto de vista de **Historia Universal** con la idea inequívoca de que la palabra **hombre** se usa como genérico para referirse tanto a los hombres como a las mujeres.

Previa aclaración, se descubre y se denuncia la ausencia de las mujeres en la historia como sujetas de la misma en el momento donde el conocimiento llegó a ser importante para la historia. Se conceptualizó a las mujeres como inferiores y la contraparte como superior. Tal como lo cita Rosa Cobo en el documento de Mary Wollstonecraft *Vindicación de los derechos de la mujer: el acta fundacional del feminismo* *"El discurso de la inferioridad de las mujeres reposa sobre una ontología diferente para cada sexo, en la que la diferencia sexual es definida en clave de inferioridad femenina y de*

superioridad masculina. El discurso de la excelencia subraya, sin embargo, la excelencia moral de las mujeres respecto de los varones. Lo significativo de este discurso es que la excelencia se asienta en una normatividad que ha sido el resultado de la jerarquía genérica patriarcal y que se resume en el ejercicio de las tareas de cuidados y en la capacidad de tener sentimientos afectivos y empáticos por parte de las mujeres hacia los otros seres humanos²³.

Tomando su importancia con el desarrollo de los movimientos feministas de los años 60 y 70, y por otro lado por la incorporación de las mujeres como historiadoras, según Joan Wallach: *“La historia de ellas se ha desarrollado en relación con la historia social. En efecto, ésta toma a menudo la iniciativa de los métodos y concepciones desarrollados por los historiadores sociales. La historia social dio, en diferentes formas, un gran apoyo a la historia de las mujeres”*²⁴. A partir de aquí se elaboran trabajos e investigaciones que pretendían recuperar parte de la historia, para demostrar que ellas eran importantes para el desarrollo de la sociedad cita Joan Wallach: *“Los historiadores del trabajo parecen bastante dispuestos a dejar que las mujeres escriban la historia de las mujeres, y normalmente apoyan e incluso animan a sus estudiantes y colegas mujeres”*²⁵.

En los años 70, en el tiempo de la llamada historia social, se recuperan aquellos colectivos que habían sido olvidados: las minorías y las oprimidas. Desde entonces,

23. Cobo, Rosa, **Vindicación de los derechos de la mujer: el acta fundacional del feminismo**, pág. 20.

24. Wallach Scott, Joan, **Género e historia**, pág. 40.

25. **Ibid**, pág. 79.



surge la llamada **nueva historia de las mujeres**, con estudios de demografía histórica, el parentesco, familia, matrimonio, sexualidad, vida privada cultura popular. Esto conlleva al protagonismo de las mujeres, sobre todo en los espacios relacionados en su calidad de madre, esposa y ama de casa. Joan Wallach comenta: *“Cuando analizamos el proceso de formación del sentido que el género comienza a ser importante, conceptos tales como los de clase se han creado a través de la diferenciación. El género ha proporcionado, históricamente, una forma de articular y naturalizar a la diferencia”*²⁶.

Martha Patricia Castañeda comenta *“La naturalización permite que mujeres y hombres se conciben a si mismo como resultados de procesos ajenos y externos para los cuales la autorreflexión es innecesaria, puesto que siendo la existencia un imponderable, no se requiere conciencia en si. A ello contribuye de manera decisiva la relación entre naturalización y poder, el cual se presenta adherido a sus respectivas condiciones de género”*²⁷.

Desde la concepción de la construcción de una nueva historia, se pretende hacer ese intercambio de enfoque, donde se victimiza a la mujer, ya que desde entonces se había tornado los estudios de la historia de las mujeres como tales, lo que ahora las feministas historiadoras quieren construir es una historia de mujeres en las que ellas mismas son las sujetas protagonistas, escapando de la historia androcéntrica que por

26. **Ibid**, pág. 85.

27. Castañeda Salgado, Martha Patricia, **Metodología de la investigación feminista**, pág. 90.



mucho tiempo las ocultó.

Desde la posición que su aporte al desarrollo social era más que evidente, y que, por tanto, las mujeres no podían considerarse ni “inferiores” ni “secundarias” con respecto a los hombres, se propone un nuevo modelo. Martha Patricia Castañeda lo cita: “*La emergencia de las mujeres como sujetos epistémicos, cognoscentes, tuvo que darse la estrecha vinculación con la movilización política y social de las mujeres, de tal manera que tanto el sufragismo como las movilizaciones posteriores en demanda de equidad social*”²⁸.

Esto implica hacer grandes modificaciones teóricas y metodológicas en las ciencias de la historia. Martha Patricia Castañeda indica: “*Diseñar metodologías que intencionalmente busquen producir conocimientos que conduzcan a la erradicación de los elementos estructurales sobre los que se ha levantado la desigualdad de las mujeres ha traído consigo la redefinición de los procedimientos científicos*”²⁹.

Una nueva forma de percibir la historia, que desde la mirada femenina supone modificar los conceptos, las categorías y los paradigmas, los modelos que la historia tradicional usa, pero también significa crear otros nuevos e innovadores que recojan aquellos aspectos que antes no le interesaban, como las relaciones de género, la vida cotidiana, las actividades domésticas, la reproducción.

28. **Ibid**, pág. 61.

29. **Ibid**, pág. 81.



Lo que se pretende con el tiempo es otorgar a las mujeres el *estatus quo* respecto de los hombres. El objetivo es incorporarlas como sujetas históricas y por tanto como sujeto del conocimiento, con todas las consecuencias teóricas y metodológicas que ello supone. Es importante reconocer que las mujeres, tanto como los hombres, han contribuido al progreso y desarrollo de la sociedad a través de la historia.

Hay un hallazgo de las mujeres historiadoras sobre el trabajo que se realiza desde hace mucho tiempo, por ejemplo: las labores del hogar y lo que ello implica, actividades que han ido cambiando por el contexto histórico en el que se desenvolvían; también se ha descubierto que las mujeres fueron fuente en la economía, ya que ellas desarrollaban varias actividades como: campesinas, tejedoras, artesanas, hilanderas, panaderas, curanderas, matronas, brujas. Se encuentra una gama de mujeres que han sustentado el poder en algunos territorios, otras que han realizado obras de arte excepcionales, abriéndose con ellas un abanico de posibilidades de expansión cultural.

Ante tal descripción las cosas que son consideradas *femeninas* son relegadas al plano de la reproducción biológica o maternal, es decir, gestar, parir y amamantar. Aunque estas son actividades directamente relacionadas con la naturaleza humana; no se puede olvidar que están reguladas, condicionalmente y socialmente. Martha Patricia Castañeda hace mención del libro *“Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas, de Marcela Lagarde; un ejemplo de construcción teórica de las mujeres como sujetas de género”*³⁰. Resaltando que la historia universal, la de los

30. **Ibid**, pág. 71.



hombres, no es equivalente a una historia de mujeres, aunque tampoco es equivalente a la historia de todos los hombres.

La eliminación de dicotomías es importante, porque al descubrir que estos son elementos que ayudan a recuperar la historia, las tradicionales como hombre-mujer y sus implicaciones en la división de actividades, caracteres, comportamientos, valores según la caracterización de los sexos construye el camino para un espacio de igualdad.

La asociación que se hace sobre mujer con relación a **la naturaleza**, y hombre con **la cultura**, perjudica sobremanera la percepción de la historia y de las ciencias sociales en general. La primera asociación ha supuesto que las actividades tradicionalmente se relacionan con el sexo femenino, son consideradas como humanas **naturales**, entre otros motivos porque se las refiere a necesidades biológicas inmediatas, por lo tanto, social e históricamente irrelevantes. A partir de esta discusión es que quedan excluidas totalmente del conocimiento histórico. Caso contrario con los hombres, que se les relaciona y hacen asociación con la cultura, con la historia, con grandes hechos, con la tecnología, con la ciencia, con la política, creando así un abismo nefasto entre tal protagonismo y el papel de pasividad aparente atribuidos a las mujeres.

Por tal razón, durante la historia se trató de diluir la participación de las mujeres en los espacios públicos y en los ámbitos públicos, lo cual está relacionado con los espacios abiertos, mientras el ámbito privado o doméstico se define por su oposición al espacio



público. En él se esconden aquellos aspectos de la vida que la historia tradicional considera vergonzosos y que se oponen a los valores supuestamente masculinos.

Con el género se intentaba solventar la carencia de instrumentos conceptuales para analizar las diferencias sexuales de forma histórica, es decir, se pretendía explicar cómo se construyen las identidades y los modos de vida de hombres y mujeres. El género es una categoría de análisis histórico que ayuda a descubrir en los espacios como el trabajo, valores y comportamientos de uno y otro género, son un producto histórico.

Sin embargo, a pesar de que el género es una categoría muy útil para la construcción histórica, su definición y uso está lleno de dificultades, entre ellos uno de los más graves es quererlo definir como un elemento claramente ideológico, difícilmente puede fundamentarse a partir de los productos arqueológicos encontrados.

2.1. El patriarcado y su relación con el género

Patriarcado, término comprendido como el gobierno que los padres ejercen sobre su familia, **hijos, esposa, esclavos y bienes**, creando un patrimonio, el cual es aportado por medio del trabajo. El movimiento feminista en los años sesenta retoma este término, como una forma de dar respuesta a los tantas forma de opresión, pero en este caso, dirigido hacia las mujeres, transformada de tantas formas durante la historia y



solidificándose en instituciones de la vida pública y privada. Esto se puede ver en los relatos sobre el origen o la creación según el cristianismo, claro está desde qué punto de vista se tome, ya que en la Santa Biblia, Nuevo Testamento, edición Latinoamérica, en la primera parte del libro de San Mateo llamado Genealogía del Salvador, *“Genealogía de Jesucristo; hijo de David, hijo de Abraham... y Jacobo engendro a José el esposo de María, de la cual nació Jesús, llamado Cristo”* demostrando que el patriarcado tiene su fundamento histórico, religioso y mítico, por ser palabra de Dios.

En la creación de los sistemas de organización social y política, del mundo público y privado, se encuentran historias sobre cómo la sociedad surge de la familia patriarcal o por el contrato sexual. Este poder que el patriarcado tiene aduce a lo divino: *“Con fundamento en el mito bíblico, cada hombre ha de ser proveedor, padre y patriarca, poseedor de la inteligencia y de la razón, protagonista de la historia entre cuyos atributos y prerrogativas se hallan las capacidades y las obligaciones de organizar y mandar, y la posesión del lenguaje que nombra, clasifica y califica; normar, designar, asignar, valorar, dirigir, vigilar, juzgar, castigar, premiar. Éstos son los rasgos básicos del padre en nuestra civilización patriarcal universalizada”*³¹. Pero en todos estos modelos, el dominio de los varones sobre las mujeres se mantiene.

“Podemos decir que todas las sociedades dependen primariamente de la familia para que la socialización de los niños y niñas en adultos pueda funcionar con éxito en esa sociedad. Una de las formas en que la familia socializa a la niñez es proporcionándole

31. Cazés, Daniel, *¿Y los hombres qué?*, pág. 4.



modelos para que los copie. No obstante, no siempre los representa el estereotipo socialmente esperado. Así, el niño aprende a ser un hombre, un marido y un padre principalmente mediante la experiencia de haber vivido en una familia encabezada por un hombre, un marido y padresmodelos³².

El Código Civil, Decreto Ley 106, señala como estructuras fundamentales del patriarcado las relaciones sociales de parentesco, el matrimonio y la filiación, dejando claro por qué el padre de familia es el responsable y patriarca.

Hay dos instituciones importantes que regulan el actuar para la vida de las mujeres, la heterosexualidad obligatoria y el contrato sexual. La primera se desarrolla sobre la continuidad del patriarcado, ya que es una directriz de convivencia entre ambas partes. Según Emma Delfina Chirix García *“Las mujeres y los hombres se interrelacionan con un ambiente natural determinado pero también con un orden cultural social, de ahí la necesidad de plantear que la sexualidad es una construcción sociocultural e históricamente determinada. Y en esa construcción participan instituciones, valores, normas que marcan nuestros comportamientos, identidades y creencias, que no llegan por fuerza del destino sino bajo relaciones de poder que responde a un modelo sexual asignado³³.*

32. Ortega Hegg, Manuel, Rebeca Centeno Orozco y Marcelina Castillo Venerio, **Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de centroamérica**, págs. 28, 29.

33. Chirix García, Emma Delfina, **Una aproximación sociológica a la sexualidad kaqchikel de hoy**, págs. 67, 68.



La segunda establece que el matrimonio desde sus orígenes se convirtió en un contrato sexual. Cita Emma Chirix: *“Otro símbolo de confirmar la pedida y la relación entre las familias es el canasto de alimento que obsequia la familia del novio a la familia de la novia, comúnmente se identifica como Chakäch. La reliquia como también se le llama, es la carta de invitación que hace la familia de la novia notificando a familiares, amigos vecinos y compadres que su hija se casa... Un dato importante es que la familia del novio deja dinero en un sobre que puede ser de 100, 150 ó 200 Quetzales”³⁴.*

Estas dos categorías están construidas por la política sexual o relaciones de poder; que se han establecido entre hombres y mujeres sin más razón que el sexo, el cual regula todas las relaciones entre pares.

Las teorizaciones sobre el patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otras.

En términos generales el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad Inter.-clases e intra-género instaurada por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus

34. **Ibid**, págs. 84, 85



cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia. Los estudios feministas sobre el patriarcado y la constatación de que se trata de una construcción histórica y social, señalan las posibilidades de cambiarlo por un modelo social justo e igualitario.

2.2. Conceptualización de género

El concepto de género se refiere al conjunto de sistemas, funciones y relaciones de mujeres y hombres entre ellos, determinadas por el contexto social, cultural, político, religioso, moral y económico. Tal como lo cita Inma Cabello en *El Género en la Educación Para el desarrollo*, "El género es por tanto un concepto pluridisciplinario y está atravesado por otras categorías sociales como la clase social, la etnia, así como variables demográficas como la edad. Como categoría de análisis en la ED, el género aporta no solo la posibilidad de poner en evidencia la invisibilidad de contenidos y por tanto de aprenderlos, sino que también sirve para ver de otra manera lo ya aprendido"³⁵.

El concepto de sexo se refiere al conjunto de características biológico-físicas que son impuestas por la naturaleza. Los hombres y mujeres tienen sexos biológicos diferentes; además, tienen los asignados por la sociedad de una forma arbitraria con diferentes funciones, que fueron determinadas por su sexo, conocidas como funciones asignadas

35. Cabello, Inmaculada y otros, **Género en la educación para el desarrollo. estrategias políticas y metodológicas**, pág. 11.



por razón de género. Entre ellas las formas de cómo deben desplazarse, interactuar, vestirse, comer, cosas impuestas por la historia, las ideologías, la cultura, la religión y sobre todo el desarrollo económico. Y este último es cambiante de acuerdo a la época, el lugar y el tiempo. Como lo cita Rosa Cobo en *El Género en las ciencias sociales* “*El sexo es una realidad anatómica que históricamente no hubiese tenido ninguna significación política o cultural si no se hubiese traducido en desventaja social*”³⁶.

Hay una apreciación sobre las características sexuales, las cuales se determinan en el vientre, al momento de la concepción. La identidad que por razón de género se asigna, se va reestructurando y evolucionando durante la niñez, la adolescencia hasta alcanzar la madurez. Las funciones son asignadas en relación al sexo y estas evolucionan con el tiempo, la familia como los padres, hermanos, tíos, primos, sobrinos y amigos ejercen un control sobre los comportamientos de las niñas y los niños como un medio de aprobación o desaprobación. Otra institución que refuerza estas características es la escuela ya que ésta realiza un papel fundamental en la enseñanza, reproduciendo patrones patriarcales, dejando claro su constante desarrollo y evolución en cada generación.

Otros elementos que aporta a esta construcción estructural son: la iglesia, los medios de comunicación, los grupos de socialización, las escuelas, los cuales tienen la ardua tarea de transmitir los valores, estereotipos y modelos. Pero la más importante de todas es el hogar, el cual es el espacio donde se desarrollan en su mayor expresión los

36. Lorenzo, Patricia, María Luisa Maqueda y Ana Rubio, **Género, violencia y derecho**. Pág. 34.



estereotipos en cuestión de las relaciones de género. La escuela también desempeña un papel en la formación, al igual que los medios de difusión y otras instituciones cercanas al hogar que transmiten valores, modelos y estereotipos. El hogar es a menudo considerado el terreno principal en la formación de las relaciones de género. Hombres y mujeres están en constante interacción tanto en los lugares de trabajo, partidos políticos y espacios públicos y privados donde se reproducen los distintos roles dentro del contexto patriarcal. Menciona Rosa Cobo en su texto *El género en las ciencias sociales* "Dicho de otra forma, ser mujer no significa sólo tener sexo femenino, también significa una serie de prescripciones normativas y de asignación de espacios sociales asimétricamente distribuidos. Históricamente, esa normatividad ha desembocado en los papeles de esposa y madre en el ámbito privado –doméstico, cuya característica más visible ha sido el carácter no remunerado de todo este trabajo de reproducción biológica y material"³⁷.

El género es una construcción social, que se fundamenta por las condiciones, categorías y componentes estructurales, el cual se transforma en un concepto determinativo. Además, es un adjetivo ya que está cargado de prejuicios, la insensibilidad a las diferencias, la imparcialidad, y las pocas consideraciones que se tiene en torno a éste. Estos prejuicios son interpretados en el inconsciente como discriminación en su pura esencia, que va desde la exclusión de las mujeres de los programas: educativos, de desarrollo intelectual, de construcción estructural y laboral, que al final se lee como violencia sistemática hacia la mujer.

37. Ibid, pág. 35.

2.3. Principio de igualdad y discriminación



La igualdad desde una perspectiva incluyente, establece que toda persona tiene los mismos derechos ante la ley y prohíbe cualquier acto discriminatorio especialmente basado en: raza, sexo, religión, creencias y opinión, resaltando la frase y de ninguna otra forma. Cita la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su preámbulo, considerando tercero: *“Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”*.

Dicho concepto conforme el tiempo transcurre durante la historia, se ha transformado y evolucionado, vemos, que, de ser igualdad uniforme en el trato por parte del Estado, se ha ido derivando en el actual concepto de igualdad ante la ley, el cual en la actualidad se ve como un ordenamiento a nivel constitucional, como un bien supremo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, invocándose en cualquier evento jurídico que se realice. Citado en la Constitución de la República de Guatemala, 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, tiene iguales oportunidades y responsabilidades”*.

Como conocimiento básico, la igualdad es un principio de derechos humanos, al



afirmarse que es inherente a la persona humana. A pesar de las diferencias evidentes entre cada par, como rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel académico, color de tez, entre otros, pero la cualidad de disfrutar derechos básicos les iguala como personas.

El pensar desde el punto de vista de igualdad, cita Alda Facio en *“La igualdad sustantiva, un paradigma emergente en la ciencia jurídica”*. *“La igualdad fue concebida desde el pensamiento político clásico como un hecho y no como un valor”*³⁸. Ofrece un sinnúmero de dificultades, partiendo de una claridad de entendimiento a partir de las múltiples formas de desigualdad social, por raza, etnia, discapacidad, condición socioeconómica, estatus migratorio, etario, que descubre que el principio de universalidad sigue abriendo grandes brechas en las llamadas minorías; como un agregado, estos grupos vulnerabilizados reproducen el ejercicio del poder representado como jerarquía de género; Así, las mujeres afro-garifonas, indígenas, con capacidades diferentes, migrantes, reflejan desigualdades y se encuentran en un nivel de subordinación ante los hombres que ostentan el poder dentro de sus comunidades.

Ante tal planteamiento, el concepto de los Derechos Humanos refleja una construcción de los sujetos morales autónomas, constituido a partir de innumerables exclusiones, desestabilizando la teoría que trata sobre los principios que alimentan a la de igualdad, interdependencia, indivisibilidad y universalidad. Se puede agudizar el análisis sobre incorporar el género, ya que el conocimiento de igualdad entre hombres y mujeres es

38. Facio, Alda, *La igualdad sustantiva, un paradigma emergente en la ciencia jurídica*, pág. 1.



muy diferente por partir desde los sujetos, derechos, por configurarse desde los espacios sociales como lo público y lo privado; esta generalización determina a sujetos y sujetas, precisando la organización a un espacio privado, configurando a la mujer en el ámbito domestico, permitiendo a los hombres desarrollarse en el espacio público como los únicos ciudadanos en condiciones desiguales. Afirma Alda Facio en *“La igualdad sustantiva, un paradigma emergente en la ciencia jurídica”*. *“Cuando se toma en cuenta la estrecha relación entre la lucha de las mujeres por la igualdad entre los sexos y la de los derechos de las humanas, se puede ver más claramente que ambas han sido una lucha por lograr establecer la humanidad de nosotras las mujeres”*³⁹.

De allí que la constante lucha que han realizado importantes feministas nacionales e internacionales sobre las exclusiones que sufren mujeres de todo credo, religión y clase social, en los espacios laborales, libres e igualitarios, ha logrado una transición muy poco visibilizada, de mujeres a seres humanas, para poder tener acceso a algunos derechos, de lo contrario no sería imposible semejante ideal. Indica Alda Facio: *“Es decir, al hacer esta relación es más fácil comprender que la lucha de las mujeres por la igualdad entre los sexos ha sido una lucha por el reconocimiento de nuestra pertenencia a la especie humana, condición que ya habían alcanzado la mayoría de los hombres. Así, se puede entender que la lucha por la igualdad no ha sido una por ser idénticas a los hombres sino todo lo contrario, una lucha por diversificar lo que se entendía por ser humano que en aquel momento era sinónimo de hombre”*⁴⁰.

39. **ibid**, pág. 2.

40. **ibid**.



El hecho de tener espacios sociales que se diferencian por el género es una representación significativa de dicha afirmación, como lo son las relaciones de mujeres con el mismo Estado, lo cual es imposible si no hay intermediación masculina que propicie dicha interacción; por otra parte, las iniciativas y las mismas políticas públicas se dirigen a las familias, en el cual el interlocutor mediador es el jefe de dicho núcleo familiar, llámese: varón adulto, patriarca, jefe de hogar, entre otros; y, al feminizar dichas políticas, que por supuesto están organizadas y coordinadas por las mismas mujeres se desechan, ya que son tomadas como inservibles y no positivas, como puede ser el trabajo domestico, el cual no es medio de desarrollo económico, enfocándose al plano privado. Plantea Alda Facio *“Pero antes de poder hablar del derecho a la igualdad entre los sexos desde la perspectiva de los derechos humanos, se tenía que considerar a las mujeres capaces de tener derechos legales. Este obstáculo era muy real, ya que las leyes mismas nos los habían negado durante siglos. A través de la historia muchas personas habían defendido los derechos de las mujeres, pero no fue sino hasta el siglo dieciocho que un movimiento que abogaba por el derecho de las mujeres a tener derechos legales tomó forma”*⁴¹.

Con el transcurso del tiempo, las mujeres se han organizado en constantes luchas para denunciar: la opresión, la explotación, la exclusión, la discriminación, la desigualdad y la violencia contra sus congéneres, desenmascarando el discurso patriarcal que impera desde una perspectiva androcéntrica, con el fin de no tomar en cuenta sus peticiones, desproveyéndolas de los derechos civiles, políticos y sociales, por medio de la

41. **Ibid**, pág. 3.

desvalorización del uso de razón que es una representación de su conocimiento, que es fuente de construcción social. Y las deja desprovistas y vulnerables al abuso de poder y al poco acceso a la igualdad humana.



A la espera del cumplimiento de los principios que integran los derechos humanos, el Estado guatemalteco se comprometió por medio de la firma de los Acuerdos de Paz, a respetar los derechos de las mujeres indígenas, estableciendo la eliminación de la discriminación hacia la población vulnerabilizada otorgando espacios de igualdad en derechos a la población en general. Como se establece en los Acuerdos de Paz, Secretaria de la paz, Presidencia de la República; en *acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria. "reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos"*.

2.4. Discriminación

La discriminación es una forma imperativa de segregación de la humanidad por un grupo que ostenta el poder patriarcal: grupos etarios, por sexo, por orientación sexual, religión, racial, social, o por razón de género, que deja sin oportunidad de alcanzar la igualdad en derechos, atentando contra la igualdad de oportunidades en el plano social, económico, educativo y profesional. Reza el Artículo I de la Convención

internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:
*"la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a
restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o
anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su
estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos
humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social,
cultural y civil o en cualquier otra esfera".*



El sexismo, o también denominado discriminación de género, es una problemática estructurada en la sociedad guatemalteca, dicho fenómeno es visualizado en la revisión sobre la humanidad donde encontramos que el patriarcado es fuente de estas desigualdades por la supremacía de uno de los géneros, el cual ha sido estructurado, para posicionarse en un nivel supremo frente al otro.

Como se menciona anteriormente, sobre las diferencias biológicas que aportan a la descripción de los roles de que las sociedades se han apropiado y los distribuyen tanto para mujeres como para hombres, estos crean las identidades de género y de igual manera la discriminación por género. Tomando en cuenta que las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos, las desigualdades y los desequilibrios de poder, por lo tanto, no son un resultado **natural** de las diferencias biológicas. El sexismo adopta diversas formas en la división del poder.



Desde la normativa internacional con la visión de los derechos humanos, **estos tratan** de garantizar la igualdad a las mujeres y a los hombres, lo cual es una realidad abstracta, ya que no es posible, cuando se les niega el acceso al derecho a la tierra, a la propiedad, a los recursos financieros como el crédito, al empleo, a la educación, obligándoles a la maternidad forzada.

Desde el plano laboral, esto es marcadamente abrumador en la división de trabajo que se ha distribuido tanto a mujeres como a hombres, por el hecho de la condición, nivel económico y opción sexual, o por género, que les torna en poblaciones invisibilizadas y menos remuneradas, sin oportunidades de desarrollo intelectual, relegándose a lo doméstico. Caso contrario con los hombres, los cuales siempre ocuparán los puestos de poder y toma de decisiones en lo político y público que intervienen directamente en el plano privado y doméstico.

Un reflejo de lo descrito son las formas de trabajo que emergen, disimuladas con formas de explotación legal, traduciéndose en las nuevas formas de esclavitud hacia las mujeres, entre ellas se tienen: Primero, al trabajo doméstico, en el que se están haciendo los intentos de poder abarcar todos los espacios laborales libres de discriminación hacia la mujer, El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha instaurado un programa denominado PRECAPI **Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular**, cuya función primordial es poder otorgar a las mujeres trabajadoras de casa la protección y cobertura en el régimen de seguridad social para que al contratarlas queden dentro de dicha cobertura, sea por



eventualidades de salud, familiares entre otras y que puedan recibir el mismo trato, el segundo, el trabajo de maquilas, el cual está amparado por el decreto 29-89 del Congreso de la república ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, /a cual no estipula las condiciones de trabajo y contratación y es, por tal razón un espacio ideal para la violación de muchos derechos laborales de las mujeres que integran este rubro laboral.

Y como la necesidad de mejores oportunidades de trabajo da como resultado la migración de los grupos económicamente desfavorecidos, poblaciones desplazadas y mujeres que desean ser reconocidas por el trabajo que realizan a otros países con la esperanza de mejorar sus condiciones de vida, cuando a luces se puede evidenciar, que no es posible, debido a las condiciones de trabajo que están establecidas en otros países, donde se les otorga el permiso de poder contratar al precio y horarios que no favorecen a los grupos migrantes, fragmentando más la sociedad que por siglos ha sido dominada por grupos poderosos.

Refiere Joan Williams en el Módulo Derecho laboral / lecturas de apoyo: Igualdad sin discriminación. *"Lo único que las mujeres necesitan es aquello que los hombres tienen: igual oportunidad en un mundo no cargado en su contra. La igualdad sin discriminación solamente necesita que las normas masculinas sean reemplazadas por nuevas normas que reflejen los cuerpos y experiencia de vida de las mujeres, así como también los de los hombres. Esta es la promesa de la igualdad sin discriminación"*



Las constantes acciones hacia las mujeres producen un trato diferente por el sexo, nombrado como discriminación directa y está desarrollado por los siguientes elementos: por un trato distinto y desfavorable hacia lo que realiza, por la doble vía que no todos tienen cuidados hacia sus hijos o hijas, por medio de la comparatividad, como lo citan Rodrigo Jiménez y Janina Fernández Pacheco, en *La discriminación directa en derechos laborales de las mujeres* "Se manifiesta en el trato diferenciado por sexo, que se puede presentar de forma individual o colectiva. Se caracterizará porque: Viola el derecho a tratar igual a lo que es igual"⁴².

Otro factor es la discriminación indirecta, la cual se caracteriza por acciones que no denotan discriminación pero si excluyen a las mujeres por el hecho de serlo. Citado de Rodrigo Jiménez y Janina Fernández Pacheco, en *La discriminación directa en derechos laborales de las mujeres*. "Se trata de medidas formalmente neutras que desfavorecen principalmente a personas pertenecientes a uno de los sexos"⁴³.

2.5. Feminismo y globalización.

El feminismo como tal, es un movimiento social y político que se fundamenta por la toma de conciencia de un grupo colectivo humano, agobiado por la opresión, dominación, explotación, las cuales son mujeres, que han sido, son y seguirán siendo objeto de abuso por parte de otro colectivo dominado por los hombres bajo el

42. Jiménez, Rodrigo y Janina Fernández Pacheco, **Derechos laborales de las mujeres**, pág. 35.

43. **Ibid**, pág. 38.



fundamento del patriarcado que ha permanecido intacto durante el tiempo, y cuyo motor primordial es la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera. Indica Rosa Cobo, en *El Género en las ciencias sociales: "la teoría feminista pone al descubierto todas aquellas estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación o exclusión de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad"*⁴⁴.

A finales del siglo XVIII el feminismo también es interpretado como una expresión del pensamiento crítico, incorporado por categorías, entre ellas, el Género y el Patriarcado, dos elementos imprescindibles en el feminismo, ya que uno hace la descripción general sobre elementos formales del desarrollo del feminismo y el patriarcado que es la descripción del factor opresión.

Una de sus corrientes reza que es la lucha constante de la igualdad y la separación de las dicotomías, como hombre mujer, orientado a las relaciones sociales, dicho origen se remonta a los albores de la Revolución Francesa.

La expresión del pensamiento crítico es polémica desde las diferentes posturas existentes: El Feminismo Ilustrado, donde se encuentra no sólo a la razón patriarcal que a veces postula la igualdad en teoría con tanta obstinación como la incumple en la práctica; y el denominado Feminismo de la diferencia, que, aliado del movimiento de impugnación de la modernidad que se ha dado en llamar post-modernismo, se

44. Laurenzo, **Ob. Cit**; pág. 36.



identifica con las caracterizaciones irracionales con las que se ha querido calificar a las mujeres, renunciando por ello a la reivindicación de la igualdad, basada en la capacidad racional de toda la especie.

La formación histórica del sujeto moderno se revela aquí como un proyecto inacabado que es necesario proseguir. El sujeto ilustrado, el ciudadano de las declaraciones de derechos universales sin distinción de sexo, raza o religión, no es una realidad social alcanzada, sino un camino con altibajos que, pese a sus dificultades, no ha hecho más que avanzar a lo largo de la modernidad.

Se está ante una línea de pensamiento que precisamente para continuar su recorrido en la actualidad, realiza una investigación retrospectiva, con la finalidad de ubicarse en relación con los caminos emancipatorios ya transitados, orientándose hacia los todavía por recorrer. Manifiesta Rosa Cobo en el Género en las ciencias sociales: *“Y es que el feminismo es el movimiento social de la modernidad que más ha ensanchado los derechos civiles, políticos y sociales de la humanidad”*⁴⁵.

2.6. ¿Qué es la globalización?

La globalización es considerada desde dos parámetros ampliar e internalizar, el primero que pretende expandirse potencialmente en todo el espacio a nivel mundial; el

45. **Ibid**, pág. 39.

segundo, poder ingresar de una u otra manera a las actividades humanas.



Para los defensores de este nuevo concepto, la creación de un espacio mundial de intercambio económico, productivo, financiero, político, ideológico y cultural, pero bajo la nueva terminología, se oculta en la vieja aspiración del capital: la producción y el crecimiento económico a costa de lo que sea. Como una segunda lectura a este concepto la expansión de las empresas capitalistas y la intensificación del poder económico, dominada por las grandes transnacionales y los mercados financieros, el único objetivo de la globalización es la obtención de más y mayor beneficio económico.

Al capitalismo se le han añadido algunos adjetivos: imperialista, corporativo, transnacional o global, pero sus bases son las mismas que las de antaño. Dicho en otras palabras la globalización no es ni más ni menos que la extensión del capitalismo a escala global.

El proceso de globalización se ha acentuado a partir de las crisis del Estado, el peso creciente de la deuda externa, las políticas de ajuste económico y la apertura a los mercados internacionales y, más recientemente, con los tratados internacionales de libre comercio, las privatizaciones y la transnacionalización de importantes sectores de la economía, la expansión del comercio internacional y la consolidación del mercado mundial.



Por un lado, la globalización crea nuevos vínculos y espacios desiguales, afirma el poder del patriarcado ampliado a poblaciones históricamente desprotegidas, desvalorizando su aporte intelectual y económico, por medio de la explotación por la explotación.

Esta nueva forma global de patriarcado y soberanía se caracteriza principalmente por la falta de fronteras: no tiene límites. Implica un régimen que gobierna todo el «mundo civilizado». Ninguna frontera territorial limita su reino. Pero no se presenta como un régimen histórico que se origina mediante la conquista, sino como un orden que efectivamente suspende la historia. Su dominio opera en todos los registros del orden social y penetra las profundidades del mundo social. No solo gobierna un territorio y a una población, también el mundo mismo que habita.

La necesidad de mantener este orden patriarcal por medio de la globalización, deslegitima el derecho que se tiene al acceso a la educación de las poblaciones marginadas, limitando este al trabajo por la industrialización mecánica, convirtiéndose en un mecanismo de selectividad por parte de las transnacionales y el más fuerte es el que puede sobrevivir a esta “globalización” sin las oportunidades de desarrollo intelectual por la forma de selección del mismo personal, extendiendo aun más la brecha de las desigualdades por medio de las dicotomías. Cita Rosa Cobo en globalización y nuevas servidumbres de las mujeres: *“Hay que señalar que la globalización de las políticas neoliberales lejos de dejar un saldo positivo para las mujeres, significa mucho más trabajo gratuito y mucho más trabajo mal pagado;*



además, la lógica excluyente implícita en el neoliberalismo ha empobrecido más a los pobres, que en su mayoría son mujeres. Todos los datos avalan empíricamente la idea largamente sostenida por el feminismo de la feminización de la pobreza⁴⁶.

2.7. Comparación de algunas legislaciones centroamericanas en función de la globalización del derecho de igualdad.

El derecho laboral como un ente activo y evolutivo desde el punto de vista de la globalización, es comparado entre las diferentes legislaciones a nivel centroamericano, ya que la normativa es en alguna forma similar, pero la diferencia radica en que cada país tiene distintos procesos de conceptualización de las prácticas; particulares en derechos humanos; la historia es de alguna forma escrita con el mismo color de tinta, pero sus rasgos proceden de diferente artífice, teniendo en cuenta que la estructura de la legislación es a partir de los intereses de los hombres, plegándose a las peticiones de los mismos para poder formar parte del conglomerado sexista.

En los códigos de trabajo centroamericanos se puede vislumbrar cómo el derecho de igualdad está plasmado en la legislación; de igual manera lo estipula, el reto es el cumplimiento por medio de las instituciones encargadas de dicho control, sin quedarnos relegados al cumplimiento androcéntrico, velando únicamente por la protección de las mujeres en materia laboral del derecho de tutela, traducido a un punto de vista paternalista en contraposición de la igualdad real he individualidad de derechos

46. Cobo, Rosa, **Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres**, pág. 28.



de las mujeres. Cito a manera de ilustración el Artículo: 12 del Código Laboral de El Salvador *"PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN"* página 18, y en el Considerando No. XI del Código Laboral de Nicaragua que establece la *"IGUALDAD DE GÉNERO; La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato y de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República"*. Página 10, al igual que el Código de Trabajo de Honduras en su Artículo 12. Sobre el principio de trato igualitario establece: *"Se prohíbe la discriminación por motivos 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 general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen. Página 27"* Se evidencia en estos textos que la legislación en sentido de derechos de igualdad está en sintonía a nivel centroamericano, pero a pesar de que dichas legislaciones obligan a los legislados, al respeto de los derechos humanos y de género, no se establecen los mecanismos necesarios para su cumplimiento, especialmente en Guatemala, para lograr esa igualdad tan ansiada por las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III



3. Análisis de la normativa nacional en lo referente al derecho del trabajo.

La teoría monista establece la jerarquía de los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico guatemalteco, la cual sostiene que la normativa interna e internacional forman un solo ordenamiento jurídico integrado. En el preciso instante en que el Estado ratifica un tratado internacional sobre derechos humanos, sus contenidos quedan debidamente incorporados al ordenamiento jurídico nacional de conformidad con el procedimiento establecido. Rige, además, por sobre el derecho interno en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala una excepción a la jerarquía constitucional en materia de derechos humanos, al definir que: *"Se establece el principio que en materia de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptados o ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno"*. Por supuesto, sin pasar por alto las diferentes corrientes que le dan un lugar al Derecho Internacional, desde un rango supra-legal, es decir, que las normas de Derechos Humanos de origen internacional tienen un rango inferior a la Constitución Política pero superior a las leyes ordinarias.

Es en este contexto que se desarrollará el análisis en cuestión de los derechos inherentes a las ciudadanas en materia de derechos humanos y laboral, tanto a nivel constitucional como de tratados internacionales que dan vida a los derechos de las

mujeres trabajadoras guatemaltecas.



3.1. Análisis de la Constitución en materia laboral desde una perspectiva de género.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala cita:
“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos



a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir

íntegro el salario semanal.



Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;



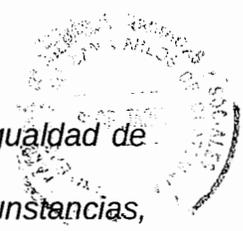
k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;



n) *Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;*

ñ) *Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;*

o) *Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.*

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) *Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el*

trabajador.



Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



s) *Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y*

t) *El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.*

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

El Estado guatemalteco está comprometido a través de la Constitución, en materia laboral, a cumplir los principios y garantías establecidos en dichas normas ordinarias y constitucionales; ordenamientos que versan sobre los derechos de las mujeres trabajadoras en busca de un trato digno, igualitario para todas y todos.

Cabe señalar que con las reformas necesarias al Código de Trabajo, a través del Congreso de la República, en temas de trabajo agrícola, casa particular, maquila y



ganadero, ya que ésta normativa las excluye de los beneficios y les quita individualidad, derechos que el Estado les debe por ser ciudadanas y con el compromiso de separarlas del rubro categórico establecido en el ordenamiento jurídico, denominado “mujeres y niños”, como lo establece el Artículo 147 sobre la Protección especial: *“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”* se logrará para que ellas puedan pertenecer a un categoría distinta denominada **mujeres trabajadoras**, con una perspectiva de género, otorgándoles los derechos que desde muchas décadas atrás les corresponden.

Otra de las pretensiones de la Constitución de la República es eliminar la discriminación que se ejerce sobre las mujeres trabajadoras, para ser beneficiarias de créditos o préstamos para el trabajo agrícola y no ser excluidas de esta oportunidad, evitando también la contratación de mano de obra no remunerada de las mujeres, contrario a lo que sucede con los hombres que se les remunera por el solo hecho de ser jefes de familia y velando por la protección de los derechos de las mujeres, en el sentido del cumplimiento de parámetros ya establecidos como: salarios dignos, trabajos dignos, jornadas justas y oportunidades de ascenso, protegiendo la integridad física, salud mental y emocional de las personas que realizan los diferentes tipos de trabajo.

En aras de crear un Estado democrático con respeto de los derechos humanos que tenga la inclusión de la perspectiva de género en materia laboral la Constitución de la República, entre sus principios, establece normas que protegen las relaciones



laborales, patrono versus trabajadora, para que no se violen los derechos de las mujeres en el espacio de trabajo. En los casos cuando la trabajadora opte por la maternidad, licencias para lactancia, enfermedad, y evitar ser despedidos por el hecho de solicitar los permisos. También en los casos de acoso sexual, violencia física, emocional, psicológica, económica y sexual de las mujeres trabajadoras por sus pares o superiores, que al momento de denunciar las agresiones o al regresar de su licencia no se les designe puestos denigrantes o sueldos por abajo del mínimo. El mismo se protegerá por medio de las instituciones encargadas, asegurándose de establecer espacios seguros en los lugares de trabajo interno y en los espacios abiertos externos, en su integridad física, social y sexual.

Otros de los requerimientos que tiene como prioridad cumplir el Estado guatemalteco a través de la Constitución, es proteger a las poblaciones vulnerables que en su momento estuvieron inmersas en el conflicto armado: trabajadoras agrícolas, poblaciones indígenas, grupos de mujeres de diferente opción sexual, lesbianas, gay, bisexuales, transexuales e interserxuales, de las innumerables acciones de discriminación por su condición. Estas acciones obligarían a las empresas de toda índole que contratan personal, a que propicien un clima de respeto, dignidad, honestidad y que reconozcan la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos inherentes, establecido por medio de las dependencias que velan por el cumplimiento de los mismos, con el reconocimiento a los abusos y asumiendo la responsabilidad que a cada uno le corresponde, haciendo propuestas concretas a través de políticas públicas en favor de las mujeres y lograr posicionarlas en puestos

claves, como el poder político, económico, administrativo y gubernamental.



Los criterios antes descritos son elementales para el buen cumplimiento de los principios y garantías que protegen a las mujeres y poblaciones vulnerables en materia laboral, tanto de los empleadores como del mismo Estado, ya que emanan de la naturaleza misma de la Constitución.

3.2. Análisis de los convenios que regulan los derechos de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género.

Para lograr un análisis de los convenios, es preciso hacer una descripción de los mismos desde una perspectiva de género incluyente, a razón que fortalecen y protegen los derechos y garantías de las mujeres trabajadoras tanto a nivel nacional como a nivel internacional en especial:

3.2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Como un antecedente de la historia, el tema de los derechos humanos fue un asunto exclusivo de los países a lo interno, por medio de sus Cartas Magnas o Constituciones, luego de las luchas internas, revoluciones y conflictos, las cuales lograron la abolición de la esclavitud, la colonia, el feudalismo, entre otros. No obstante, se puede



determinar que no bastan estas declaraciones internas de derechos hacia sus propios ciudadanos, es necesario un órgano rector en temas de derechos humanos con documentos, tratados y convenciones que ofrezcan soluciones concretas a la población en general.

A razón de lo anterior la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece los mecanismos para la eliminación de toda forma de discriminación por razón de género; se hace la propuesta a los Estados Partes que ratifican dichos tratados, que tomen en cuenta las consideraciones allí expresadas para eliminar la discriminación hacia la mujer, en especial en materia laboral, La Convención establece en el Artículo 11: *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el*



derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales



comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda"

La mayor preocupación del comité de la Convención, es que a pesar de que todos los Estados partes que han suscrito este convenio y otro conjunto de instrumentos que protegen los derechos de las mujeres, estas mismas siguen siendo objeto de discriminación. En tal sentido, insta a que por medio de la integración a las constituciones de los derechos de igualdad y equidad para asegurar un cumplimiento con efectividad creando mecanismos de protección jurídica necesaria para que ellas puedan hacer valer sus derechos laborales inherentes, mediante la realización de acciones necesarias para eliminar los sesgos de discriminación por razón de género, y



poder derogar cualquier norma que violente este derecho, se logre reducir tal exclusión.

Otro elemento es la eliminación de los prejuicios estructurales que han estereotipado a las mujeres con el tema de inferioridad hacia sus pares los hombres, este cambio es posible con educación, proporcionando los mecanismos esenciales para que las niñas, adolescentes y mujeres adultas logren terminar sus estudios, con programas académicos estructurados con perspectiva de género, rompiendo el sistema patriarcal, como lo es la educación bancaria, creando la conciencia de participación política, que ayudará a fomentar ese desarrollo intelectual de cada ciudadana. Así también, promoviendo la intervención en la vida pública, en los espacios de poder gubernamentales, administrativos, agroindustriales, financiero, educativos y no solo a nivel privado y/o doméstico.

El acceso a la justicia es otra de las prioridades de la Convención, ya que cuando se buscan soluciones con respecto a los conflictos laborales en tema de género, no reciben la atención concreta y debida, de acuerdo a las necesidades de cada solicitante, cuando es obligación del mismo Estado proporcionar a la población seguridad, salud y justicia.

Lo más preocupante es la falta de igualdad en materia laboral, la Convención promueve que las mujeres deberán tener asegurado el derecho de igualdad en comparación con los hombres respecto al empleo, ya que este es un derecho



inalienable de todos los seres humanos. A partir de este enunciado las mujeres tienen la libertad de elegir su profesión u oficio, estado civil, el cual debe ser proporcionado con seguridad, prestaciones laborales, formación profesional y constante capacitación en la materia que desarrollen. Otorgando además un derecho igualitario en temas de remuneración por lo que hacen, en comparación con sus pares, así como la igualdad en las prestaciones de seguridad social y la facilidad de proporcionar las licencias con goce de sueldo. A ello se agrega la legislación que proteja a las mujeres embarazadas, que estará en constante escrutinio para verificar su cumplimiento con los requerimientos de protección adecuada, prohibiendo todo tipo de discriminación por razón de embarazo o estado civil, proporcionando cuando así lo soliciten las licencias con goce de sueldo sin perder su empleo.

3.2.2. Convención sobre igualdad de remuneración

El Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, en su Artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio:

a) el termino remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano



de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;*
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;*
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o*
- d) la acción conjunta de estos diversos medios."*



Este convenio establece los mecanismos de protección de los derechos de las ciudadanas trabajadoras, desde un salario digno ajustado a la realidad, especialmente para las mujeres que están invisibilizadas en las legislaciones, eliminando los conceptos de categorización, que en última instancia sobrevaloran al hombre como hacedor del trabajo productivo, entendido como el artífice del mundo; adicionado por una remuneración económica, que se traduce no solo en valor económico sino en bienestar y poder adquisitivo.

El fortalecimiento de la mujeres, con la eliminación de conceptos como los siguientes que las relegan al trabajo reproductivo: la procreación y reproducción de la especie humana como característica única de su género, que hace posible la transformación de las sociedades, las cosas y el universo, colocándoles en un estado de pobreza, exclusión, explotación, violencia, sin remuneración, excluyéndolas para que formen parte de un grupo sin poder adquisitivo, dependiendo únicamente de la fuente económica: pareja, tutor y cabeza de familia, tal como lo establece el Código del Trabajo en su Artículo 103. *“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.*

Se establecen estándares para equiparar y lograr la igualdad en la valoración que hace el Estado, al momento de definir los salarios mínimos para su eficaz cumplimiento, siendo entes generadores del cambio de actitud de las personas empleadoras, en cuestión de la cotidianidad, que reproduce las prácticas de remuneración a los



hombres, que son mejor pagados por su trabajo, en comparación con las mujeres, debido a que ellos tienen mejores oportunidades de empleo, y a quienes les ofrecen mejores procesos de capacitación profesional, sin limitaciones más que las propias, para desarrollar las actividades establecidas por su cargo como lo son: embarazos, maternidad, licencias y familiares.

Esto se puede lograr a través de propuestas en las legislaciones que logran con el tiempo la construcción de la igualdad y equidad de géneros en tema de salarios dignos, ofertas de trabajo, ascensos y promociones, que tiene capacidad de integrar todos los principios.

3.2.3. Convención sobre la protección de la maternidad

El convenio sobre la protección de la maternidad propone las posibles herramientas, al Estado de Guatemala, para el cuidado de las mujeres en estado de gravidez, por medio de mecanismos que sean prácticos y eficaces, creando normas activas y positivas que sancionan a los empleadores cuando realicen o fomenten la discriminación a través de políticas internas de contratación, al reclutar personal para todo tipo de actividades. Dicha convención en su Artículo 3 establece: *“Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.*



La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.



Artículo 4

1. *Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.*
2. *Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.*
3. *Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.*
4. *Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.*
5. *Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los*



fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. *Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio están determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.*

7. *Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.*

8. *En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.*

Artículo 5

1. *Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.*



2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión está regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión está regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia”.

La Convención vela por la protección de las mujeres embarazadas, anima al Estado a crear la normativa protectora de los derechos de las que desean optar por una familia. Las ventajas que se han logrado por las múltiples luchas no son suficientes para aminorar el problema real y fundamental, que es la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora. La convención a través de la legislación interna de los estados partes, quiere proporcionar a las mujeres; estabilidad laboral, ya que en pleno siglo XXI, es mayor la afluencia de mujeres laborando en edad reproductiva.

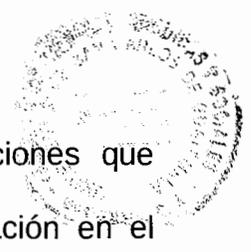
Se propone una mejor calidad de empleos con seguridad social, pues no está equiparado en las mismas condiciones con los de sus pares, para evitar que ellas, sean



parte de políticas diferentes sobre contratación masculina que en gran manera influyen en las oportunidades de empleo, de formación, readaptación, retribuciones por el trabajo realizado, oportunidades de ascenso, jornadas de trabajo. Es necesario que se eliminen de las políticas de contratación las formas discriminatorias, sexistas y androcéntricas, en función de la maternidad que repercuten en la vida privada de las trabajadoras. Estas acciones obligarían a los empleadores a que eliminen las preguntas al momento de la contratación sobre el estado civil, constancia de prueba de embarazo y la promesa futura que durante la contratación ellas no procrearán, ni se comprometerán en matrimonio o posible maternidad; todo esto, a razón de una probable práctica para no contratar a mujeres en estado de gravidez, ya que esta actitud imposibilita el poder optar a puestos importantes como gerencia y administración entre otros, aparte que se especula de que en los estratos de producción se disminuye la capacidad de aporte laboral.

Con estas medidas se pretende dar seguridad laboral a las mujeres, al momento de que se solicitaré la licencia por maternidad y lactancia y que esto no conlleve al despido o problemas a su regreso, evitando el traslado a puestos inferiores a los que tenían asignados, ya que se está quebrantando las recomendaciones hechas por este Convenio, tomando en cuenta que la no integración efectiva de las mujeres al trabajo es pérdida para el país en cuestión de la economía, ya que también son fuente importante de ingreso.

La Convención pretende que los Estados Partes, en especial el Estado guatemalteco



pueda proporcionar la igualdad de oportunidades, creando las legislaciones que eliminen políticas contra la reproducción como una fuente de discriminación en el empleo y durante la lactancia y cuidado de los menores y que al momento de reinstalarse en sus labores mantengan los beneficios ya adquiridos por derecho.

3.2.4. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales

El Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales refleja una de las muchas preocupaciones de los organismos internacionales, para la eliminación de cualquier forma de discriminación a las poblaciones indígenas en el tema de género, en su artículo 20 establece:

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

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

a) *acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;*

b) *remuneración igual por trabajo de igual valor;*

c) *asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;*

d) *derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.*

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

a) *los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;*



b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no están sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;

c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no están sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;

d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

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

El Convenio propone al Estado de Guatemala los posibles cambios que puede hacer en su legislación, en cuestión del derecho indígena en materia laboral y de género, para evitar las violaciones a los derechos y libertades garantizadas por la propia Constitución, estableciendo los parámetros de contratación igualitaria y eficaz, que le proporcione a cada mujer indígena trabajadora la oportunidad de desarrollo intelectual.



Al Estado le interesa el consenso y el cumplimiento de las normas de igualdad, por tal razón deberá proponer las políticas de contratación donde se promueva el ascenso de las trabajadoras, la remuneración de acuerdo al trabajo que se realiza, estableciendo los derechos de la salud, promoción intelectual, vivienda si lo amerita el tipo de trabajo, sin obligarlas a dejar las costumbres propias de su región.

El Convenio garantiza por medio de principios elementales, que aseguran la protección de todas las mujeres indígenas trabajadoras, respetando las culturas y las formas de vida, de cada pueblo indígena, permitiendo que cada mujer pueda auto-identificarse en las labores que desempeñe para lograr resultados eficaces en su quehacer y así obtener un mejor desarrollo económico-social integral, como toda persona humana.

Es necesaria la promoción de los puestos ejecutivos, administrativos, como: Corte de constitucionalidad, Juzgados, Defensorías, Fiscalías. Al igual en la esfera política, facilitando su participación en el medio legislativo, con la intervención de mujeres indígenas preparadas, quienes puedan aportar cambios estructurales al país, logrando integrar nuevas propuestas en materia de género, derecho indígena y desarrollo.

Para tal cumplimiento es necesario el constante monitoreo y sistematización de parte del Estado, por los mecanismos específicos creados por él, para ofrecer un país con inclusión en materia laboral, perspectiva de género y multiculturalidad.



3.3. Análisis del Código de Trabajo en sintonía con la normativa nacional y los convenios internacionales.

La Constitución de la República de Guatemala, es un instrumento que fomenta la democracia e igualdad de derechos humanos para todas las ciudadanas del territorio nacional; en sus artículos propone formas de relacionamiento en el trato de las personas que son regidas por esta misma, creando los mecanismos para lograr la intervención eficaz de cada institución de gobierno sin violentar a dicha población, en el supuesto de que no es suficiente de acuerdo a su organización de poderes, para proporcionar al pueblo las formas adecuadas de convivencia; en algunos casos, se debe considerar la activación de las propias costumbres y en otros con la propuesta de nuevas formas, para que los derechos de las mujeres sean respetados.

La Organización Internacional del Trabajo, luego de ver los innumerables casos de violación a los derechos de las mujeres en el tema laboral, en todos los países, en diferentes continentes, plantea alternativas o mecanismos que le proporcionen instrumentos a cada Estado Parte para que incorporen las diferentes recomendaciones en las legislaciones para ser respetadas por el mismo.

El Estado a través de la creación de las normativas que regulen acciones en materia laboral, crea el Código de Trabajo, con principios y derechos, como lo establece el considerando segundo del mismo: *“Que es conveniente ajustar y precisar los*



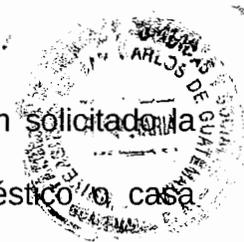
conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al Derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo". Este ha tenido reformas importantes en el país, incluyendo los requerimientos internacionales y necesidades que fueron detectadas con el transcurso del tiempo y de acuerdo a las circunstancias que plantea el avance de los derechos humanos, para este caso, en cuanto a la vigencia de los derechos de las mujeres y en atención a las recomendaciones de los organismos internacionales a través de los convenios signados por Guatemala, de tal forma que este cuerpo normativo establece algunos avances importantes en el tema de garantías a las personas trabajadoras, aunque aún tiene desafíos pendientes.

La misma norma está en la disponibilidad de hacer los cambios necesarios para incorporación del enfoque de género en dichas leyes para que pueda incluir a las mujeres trabajadoras de maquila, mujeres campesinas, mujeres trabajadoras en casas particulares, mujeres trabajadoras de comercio informal, mujeres trabajadoras profesionales, de la industria entre otras, por medio de las comisiones ministeriales que están en constante monitoreo de que su cumplimiento con las normas ya establecidas y las que signan los convenios internacionales, con el fin de proteger los derechos de todas las trabajadoras en igualdad de derechos, entre ellos, las prestaciones laborales y derechos adquiridos por el tiempo de trabajo.



La normativa en materia laboral, trata de despejar los incontables obstáculos que se encuentran en el cumplimiento de las normas laborales cuando se habla de la contratación de mujeres, quienes al igual que los hombres, son una gran fuerza laboral para la economía guatemalteca: proteger a las mujeres que no tienen educación, ni preparación técnica, las indígenas, las campesinas, trabajadoras de maquila, de casa particular, alfareras entre otras, las cuales actualmente configuran un grupo vulnerabilizado de cara a los intereses patronales, de las violaciones a sus derechos. Ante tal situación, le corresponde al Estado velar porque no se les discrimine por su condición de género y etnia en las actividades que le son asignadas, lo cual está establecido en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo *"Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general"*.

El Estado se ve en la necesidad de implementar formas nuevas para evitar la discriminación ya que una de las poblaciones más afectadas son las mujeres que trabajan en casa particular, para ellas no rige jornada laboral como injustamente lo regula el Artículo 164 del Código de Trabajo: *"El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127"*. Estos son derechos adquiridos por todas las mujeres trabajadoras, que han logrado en sus incontables luchas un horario digno, bien remunerado, con sus días de descanso. El control que el Código laboral debe tener



sobre estas poblaciones debe ser minucioso, ya que los convenios han solicitado la atención en tema de mujeres trabajadoras de maquila, trabajo doméstico o casa particular, mujeres indígenas que trabajan en agricultura. Así puede lograrse la armonización y equilibrio de derechos, tanto de hombres como de mujeres, en tema de oportunidad de empleo, salarios dignos, horarios de trabajo adecuados. Según el Artículo 116 del Código de Trabajo *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”*, se incluye aquí, licencias de trabajo por maternidad o salud.

El papel que Guatemala asume en cuestión de solicitudes internacionales de derechos que protegen a las mujeres frente a la fuerza laboral patriarcal, es protector al ofrecer eliminar todas las formas de discriminación previniendo las prácticas sexistas, tanto a nivel privado como a nivel público, para poder ofrecer las soluciones reparadoras para las mujeres violentadas; sin embargo, al Estado le es difícil garantizar el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución enuncia, la protección contra el acoso sexual entre otros.

Cada institución del Estado vela por la protección de los derechos a través de sus distintos órganos. El poder ejecutivo vela por el cumplimiento de las mismas y que por medio de las buenas prácticas se incentive el cumplimiento de las normas establecidas en el Código de Trabajo, priorizando el cumplimiento de convenios internacionales sobre materia laboral, jornadas de trabajo, salarios, indemnizaciones, derechos adquiridos, por coordinaciones efectivas con los órganos encargados de velar y



supervisar las políticas laborales sobre género, para que al momento de alguna mala injerencia, sancione de manera pronta y eficaz.

Al Congreso de la República le corresponde, la reforma al Código de Trabajo mediante reglamentos eficaces apegadas a los requerimientos de las normas institucionales, que permitan la igualdad en el trabajo de las guatemaltecas en cuestión de jornada laboral de ocho horas diarias, el salario mínimo y horas extras, los períodos de descanso, las fiestas nacionales, las vacaciones, los contratos por escrito y la seguridad social. También promover normas internas que establezcan el respeto y no ocurra discriminación por la opción de la maternidad, acoso sexual y otros elementos que provocan la renuncia de las mujeres en estado de desventaja, aspectos estos que propician la pobreza en las familias, toda vez que está comprobado en estudios importantes a nivel nacional e internacional, realizados por entidades descentralizadas en materia de trabajo y derechos humanos, el aporte tan significativo que la fuerza laboral de las mujeres implica para la reproducción de la pobreza.

Las otras instituciones que integran el Estado, las cuales tiene funciones variadas, como es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado *“de la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados”*⁴⁷.

47. Ministerio de trabajo, **“Actividades que desarrolla”**, 16 Abril 2010 <http://www.mintrabajo.gob.gt>



Entre otras actividades a su cargo, están la de supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades dentro del ramo. Además, tienen la Dirección de la Inspección General del Trabajo, que lleva a cabo auditorias laborales, revisa la higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Dentro de esta dependencia se encuentra la sección de fiscalía ó visitaduria laboral encargada de hacer las respectivas visitas, verificar el cumplimiento de los reglamentos instituidos por las mismas instituciones y validadas por el Ministerio de Trabajo. Todos estos procedimientos toman lugar a raíz de las solicitudes realizadas por las partes interesadas, verbalmente, por escrito o por teléfono.

Esta estructura es necesaria para el cumplimiento de los Acuerdos, principios en materia laboral, que postula el Código de Trabajo y los mandatos de los cuerpos normativos internacionales. A pesar de los logros en la materia, hay violaciones significativas porque estos órganos se activan como resultado de una denuncia de parte de los interesados, llevándonos a un actuar a petición de parte. Como un agregado a las múltiples denuncias hay casos particulares, entre despido de mujeres por estado de embarazo y despido de mujeres en periodo de lactancia. Como se establece en Departamento de visitaduria, *“En los que la función principal del Inspector de Trabajo es establecer la legalidad del despido y de no ser así, regresar a la trabajadora a su mismo puesto de trabajo, con sus mismos derechos y obligaciones”*⁴⁸. Existen procedimientos orientados a velar por los derechos de las mujeres.

48. Ministerio de trabajo, **“Departamento de visitaduria”**, 15 abril 2010, <http://www.mintrabajo.gob.gt>



Al integrar las funciones de estos órganos, dentro de los principios de igualdad de género, se puede evitar las violaciones a sus derechos por medio de la formación de los equipos de trabajo en temáticas específicas que ayuden a la protección de las mujeres.

El Código de Trabajo de Guatemala, como una premisa en el desarrollo de su temática, ve la necesidad de hacer una revisión exhaustiva de la legislación laboral, para ofrecer mejores oportunidades de trabajo a través de la doctrina, sin olvidar la incorporación de las peticiones de los convenios internacionales en temas de derechos humanos y género, convirtiéndose en el ente titular de los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en desventaja económica, social y cultural ante los patronos, logrando la igualdad laboral para todas las ciudadanas.

Dicha normativa las considera mínimas según el considerando cuarto del Código Laboral, *“Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de*

cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que una forma de no violentar sus derechos debe por lo menos tener estos beneficios los cuales no pueden ser irrenunciables, esto da la oportunidad de superarlas y no mantenerse en esa categoría mínima. Dicha norma le da el tinte de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas, sabiendo que en condiciones menos favorables es imposible llevar a cabo las actividades asignadas. También ve la necesidad de hacer reformas importantes a la parte procesal, ya que es la manera idónea para el cumplimiento de los requerimientos al momento de su incumplimiento.

CAPÍTULO IV



4. Análisis de la aplicación de la perspectiva de género dentro del derecho de trabajo

El derecho laboral como ciencia social ubica al ser humano como sujeto activo en los actos multidisciplinarios, por ser un componente importante en las relaciones establecidas por el mismo que está en constante reinvención, logrando una integración en los cambios económicos, sociales, culturales. En dicha transformación participan también de manera activa las mujeres como actoras, en la construcción de la economía social y siendo parte del conglomerado de derechos en igualdad y condiciones en el plano laboral. De acuerdo a sus elementos constitutivos, mecanismos y acciones, intenta involucrar la participación de las mujeres en la normativa positiva, con una perspectiva de género, es decir, es un derecho transformado con visión: sensible, justo, honesto, no discriminador hacia las mujeres trabajadoras.

La perspectiva de género aplicada en relación al derecho laboral, intenta la integración de las mujeres en las múltiples disciplinas establecidas en dicho plano, no solo en documentos que no tienen la estructura de aplicación, sino en normas positivas y activas que sean de cumplimiento obligatorio y general, siendo su único interés la promoción de las mujeres trabajadoras, en todo ámbito, especialmente en lo laboral.



Para lograr este importante paso es imperativo el conocimiento de los términos lingüísticos que integran el concepto de la perspectiva como tal, estos son: derecho, sistema jurídico y sus elementos, género, equidad, perspectiva de género, discriminación positiva, discriminación contra la mujer, acciones positivas. Con la finalidad de crear normas legales ajustadas a derecho, en consideración a los derechos humanos, en un contexto cambiante, que demanda acoplarse a escenarios internacionales, se puede conceptualizar estos cambios y llevarlos a la práctica con una mirada transformadora, para crear una sociedad que se interesa por los derechos de todos y todas, democrática, plena, en igualdad de condiciones.

Entre los múltiples conceptos se encuentra que el derecho es el conjunto de leyes, disposiciones que determinan las relaciones jurídicas de un Estado que se convierte en sinónimo de justicia y libertad. Sistema jurídico es el conjunto de leyes y normas vigentes de un país, de toda clase y jerarquía, que forman un elemento unitario y coherente, a cuyo cumplimiento están sujetas todas las personas. Estos conceptos son esenciales ya que dan importancia a la normativa por la forma, universalidad, racionalidad que aportan al control social que el Estado ejerce sobre la población; sin embargo, actualmente en Guatemala, a contraposición de lo establecido con la realidad, hay un vacío en el cumplimiento de las normas ya establecidas, de enorme dimensión que no proporciona posibilidades de aplicación efectiva.

Lo anterior obedece a que la realidad social no es tomada en cuenta al momento de proponer dichos cambios; las mismas no son comparadas ni analizadas desde una



perspectiva de género, sin tomar en cuenta lo cultural y lo socioeconómico, suponiendo que la norma es creada para y por estructuras androcéntricas. Según Alda Facio, *“En otras palabras, la perspectiva masculina nos ha hecho sentir y pensar que los hombres y sus experiencias son centrales a la experiencia humana. Es decir, que lo que son y hacen los hombres es representativo de toda la humanidad o suficiente para entender una determinada situación”*⁴⁹.

Otro concepto que vale resaltar es el de género, denominado como la construcción social de las identidades de las mujeres y hombres, puesto que se le asignan identidades específicas, creencias, sentimientos, conductas, funciones, tareas, actitudes, responsabilidades, roles y valores diferenciales que la sociedad establece para cada uno de los sexos expresados en desigualdades sociales, indudablemente es una forma de análisis y entendimiento de los acontecimientos sociales. Tal como lo menciona Alda Facio en el documento *“La perspectiva de género”*. *“Es así como género es una identidad socialmente construida que resulta de la interacción entre el deber ser que cada generación y cada sociedad o cultura otorga a cada sexo, y la personalidad y experiencias concretas de cada individuo o individuo”*⁵⁰.

La equidad se puede interpretar en la condición que le permite a un ser humano poder obtener beneficios, de acuerdo a sus capacidades intelectuales, físicas y estructurales, así como también a su cultura, como una forma de adquirir igualdad por medio de

49. Facio, Alda, **Manual de derechos humanos de las mujeres jóvenes y la CEDAW**, pág. 40.

50. **Ibid**, pág. 107.

justicia.



Ante las anotaciones anteriores se interpreta de manera amplia que la aplicación de la perspectiva de género proporciona las herramientas, elementos, parámetros y mecanismos para identificar las diferentes formas de desigualdad entre mujeres y hombres, siendo conscientes de que hay diversidad de fenómenos que afectan el desarrollo y evolución de una sociedad, que no deben ser la razón para un trato en desigualdad para las mujeres. Dicha aplicación ayuda a través de los órganos legislativos e instituciones que velan por el cumplimiento de estas normas emanadas de estos órganos rectores, poder incorporar políticas que generan acciones para lograr los cambios tan ansiados en materia laboral.

Incorporar el género en las políticas en materia laboral, implica tener la capacidad de poder comprender los roles, relaciones, necesidades y responsabilidades de las mujeres en comparación con los hombres; pretende un análisis efectivo con acciones concretas, no solo el reconocimiento de las diferencias, por medio de monitoreo constante a través de sus órganos de fiscalización. Se puede mencionar también la acción positiva o discriminación positiva el cual describe las formas de suprimir desigualdades económicas y de desarrollo por medio de políticas establecidas temporalmente, mientras se restituye un nuevo orden social, con el fin de otorgar derechos vedados a todas las ciudadanas.



Al lograr integrar los conceptos que intervienen en el derecho, derecho laboral y género es necesario poder integrarlo con transparencia y eficacia, logrando resultados efectivos en la legislación guatemalteca.

Al revisar la historia del derecho se establece que en su momento se realizaron actos específicos de discriminación; desde el derecho al voto, el permiso puntual que tenían que solicitar las mujeres a sus esposos para optar por un puesto de trabajo, por mencionar algunos; normas derogadas por su fuerte carga de violencia hacia al género. Estos elementos en la manera de lo posible se han superado, ya que el derecho es cambiante y evolutivo, creando legislación adecuada a los requerimientos de las normas internacionales.

Es posible los cambios que se puedan sugerir por medio de la voluntad de varias instituciones, entre ellas las universidades, que mantienen un currículo androcéntrico sin la apertura de poder incluir una educación con perspectiva de género, a pesar de que la población femenina universitaria ha aumentado considerablemente. Esto está aun a la espera de ser incorporado en nuestras universidades, eliminando los sesgos de género en las cátedras y espacios de formación especializada en materia de derecho.

Los movimientos feministas en sus constantes luchas han logrado hacer cambios estructurales en las legislaciones, pero falta la integración en materia laboral, ya que se



han logrado los derechos a la maternidad, licencias, jornadas de trabajo, salarios dignos, oportunidades de empleo, ascensos, seguridad social en el trabajo, en documentos escritos, que no son suficientes. Estas luchas han demostrado estructuras discriminatorias cargadas de violencia contra el género.

Este es un paso, quedando pendiente una segunda etapa que se constituya con la revisión exhausta de las normas establecidas, con sensibilización y capacitación en género dirigidas a las entidades pertinentes, para verificar si cada una tiene inserta la perspectiva, así como también, las nuevas legislaciones que se crean en beneficio de las ciudadanas trabajadoras.

Tomando en cuenta los elementos para poder aplicar la perspectiva de género, sin incluir las formas de sexismo que se invisibilizan, hay que tomar en cuenta que cuando se analiza la realidad se observa con seguridad que ha sido desarrollada a partir de un pensamiento androcéntrico, Alda Facio lo desarrolla de mejor manera en su marco teórico general denominado *cuando el género suena, cambios trae* y afirma: *"Desafortunadamente, este tipo de definiciones que parten desde la perspectiva masculina únicamente, abundan en nuestros diccionarios. Las aceptamos precisamente porque en este tipo de sociedad, los hombres y las mujeres estamos acostumbrados(as) a la no existencia de las mujeres. Si el lenguaje es una de las principales formas de comunicación, porque por medio de él se transmiten de generación en generación los hábitos culturales, no es de extrañar que las mujeres estemos desaparecidas de todo el quehacer humano ya que el mismo lenguaje que*

utilizamos para comunicar esos hábitos culturales, se encarga de ocultarnos tras el género masculino"⁵¹. Así, ser consciente de que, aunque un grupo de mujeres pueda hacer el análisis, hay peligro que se realice desde una mirada masculina, por la configuración androcéntrica de la sociedad, lo cual es necesario poner en evidencia las necesidades de todas las mujeres por edad, etnia, clase e incluirlas, en un espacio de participación para que juntas construyan los cambios y, así erradicar los obstáculos que no ayudan a la participación ciudadana, sobretodo , en temas tan sensibles como la inclusión de las mujeres.



Se ha logrado establecer que hay mayor interés de satisfacción de parte de las mujeres referente al trabajo, pero contrario a la expectativa, debido a las pocas probabilidades y oportunidades que se les otorga, entre ellas se encuentra la formación, capacitación, como última instancia la lucha contra el analfabetismo que es problema en la sociedad guatemalteca, lo que impide a las mujeres utilizar las herramientas para enfrentarse a un mundo en constante movimiento, cuando el motor impulsor es el conocimiento y apropiación de la realidad vía la educación.

4.1. Análisis de la aplicación de la perspectiva de género en los principios laborales

Una manera de poder incorporar la perspectiva de género en los principios laborales es revisar la normativa a partir de aquellos que rigen el derecho laboral, tomando en

51. *Ibid*, págs. 115, 116.

consideración lo que podría implicar para las mujeres la no inclusión de los mismos con perspectiva de género cuando se establece normas poco aplicables a la realidad de las ciudadanas. Es imperativo tener principios con una mirada capaz de validar la participación de instituciones que puedan velar, proteger y aplicar sanciones apegadas a un contexto social, logrando el cumplimiento de todas las leyes emanadas de un poder judicial que sea reconocido por la misma sociedad, desarticulando el doble parámetro que existe hacia las mujeres en el plano laboral.

Pese a los grandes logros de la incorporación de la perspectiva de género en materia laboral, así como el gran número de mujeres ocupando espacios importantes en las empresas, se encuentran grandes abismos con el resto de las mismas, unas por carecer de educación que es un reflejo de la falta de propuestas concretas de trabajo que conllevan a jornadas laborales, sueldos y oportunidades en situación de desigualdad.

Al Estado definitivamente le conviene incorporar la perspectiva de género en los principios que rigen al derecho laboral, con políticas idóneas que puedan ser cumplidas por los organismos involucrados, por medio de la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, promoviendo la protección de estos mismos y así poder eliminar las barreras estructurales de discriminación, tales como las actitudes que reproducen los estereotipos hacia las mujeres trabajadoras.

La perspectiva es analizada a razón de los principios rectores del derecho laboral en un esfuerzo por la integración de dicha temática con el género, sin racismo, ni sexismo, ni discriminación. Con preocupación ante la igualdad y en la búsqueda del equilibrio en las oportunidades a las ciudadanas.



4.2. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de tutelaridad

Durante la historia del derecho laboral, el principio de tutelaridad se implementó como un mecanismo para evitar los constantes abusos de parte de los contratistas, ya que las tareas se realizaban en situaciones desiguales en relación al poder, la economía y la clase, sin tener jornadas de trabajo, puestos definidos con regulación especial ni otro derecho hacia las personas trabajadoras.

Como un aliciente a las injusticias, el derecho pretende equiparar las desigualdades producidas por la sociedad, especialmente en el poder económico, se propone crear normas jurídicas para compensar las múltiples desigualdades, entre ellas la económica. Ante tal desarrollo, Guatemala no se queda atrás y sienta precedentes en derecho laboral al hacer cambios importantes en la Constitución guatemalteca y el Código de Trabajo producto de la revolución de 1944, que incorporó también la seguridad y previsión Social.

Aplicar la perspectiva de género en el principio de tutelaridad en materia laboral, lleva



a un análisis diferenciado entre **tutelaridad del estado permanente y tutelaridad en materia laboral**. El primero hace referencia a la protección que el Estado proporciona a las mujeres, niños y personas con capacidades diferentes, quienes están en el mismo rubro de protección, los cuales necesitan una pareja, padre o esposo, tutor, representante legal que les provea alimento y proteja; al no tenerlo, el Estado toma la función de protector, pero esto en vez de crear conciencia fomenta la permanente inmadurez de la mujer, por así decirlo, cuando en realidad es la negación de la capacidad absoluta con derechos y obligaciones de las seres humanas, ya que el éste mismo las ve como tal al protegerlas sin proporcionarle las herramientas necesarias para su propio desarrollo, cuando han estado sumergidas en un proceso de inaccesibilidad al conocimiento a causa del patriarcado, androcentrismo, machismo, elementos fundantes de la desigualdad que evitan el desarrollo intelectual, económico y social de las mismas. Es de tomar en cuenta que los principios del trabajo son de carácter general del derecho y por tal razón son universales que incluyen a todas las ramas del derecho, y que si bien se reconoce al derecho del trabajo como una rama autónoma, con elementos muy específicos y especiales para su aplicación, esto no quiere decir que contradiga al derecho en general.

Como segundo punto destaco la importancia de la tutelaridad que el derecho laboral proporciona a las mujeres trabajadoras, para la incorporación de la perspectiva de género y así aportar cambios a dicho principio, ya que está orientado a dar protección a la trabajadora en el mismo momento de su contratación evitando la discriminación que se pueda realizar, cuando se valora el injusto que se produce cuando unos pocos

trabajadores heterosexuales, jefes de familia, padres, maestros, esposos, pueden disfrutar de todas las comodidades que los bienes sociales les pueden ofrecer. El otro segmento: amas de casa, niñas, personas con opciones sexuales diferentes se encuentran en un nivel de vida que apenas logran subsistir con lo mínimo.

Estos cambios se pueden lograr con la implementación de género en los principios del derecho, especialmente en el antes mencionado, el cual se puede definir como el conjunto de elementos que integran la norma, otorgándole sentido directa o indirectamente a un sinnúmero de soluciones que pueden ser utilizadas para el beneficio de la trabajadora frente a la contraparte que es el empleador(a), en el momento de injusticias, aplicándose con eficacia para evitar los constantes maltratos por razón de género, edad u opción sexual. Su naturaleza es la protección, como el ente que ampara derechos de las ciudadanas que laboran.

La intención primordial de integrar la perspectiva de género a este principio, es lograr que las mujeres puedan tener oportunidades de trabajo, jornadas justas, salarios dignos, permisos, ascensos, en igualdad de oportunidades con sus pares los hombres, sin discriminación por pertenecer a poblaciones indígenas o a una corriente de pensamiento diferente a la establecida en la sociedad por el simple hecho de ser mujer.



4.3. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de conciliación

Muchas veces se interpreta al principio conciliatorio como la última instancia de los posibles conflictos suscitados en las relaciones laborales entre trabajadoras y empleadores debido a intereses encontrados, pero no se puede negar que es un elemento fundamental que logra en sus múltiples alternativas la convivencia y armonía entre las partes para lograr como resultado una producción total de beneficios para la sociedad.

Al incorporar la perspectiva de género en el principio de conciliación en materia laboral, se pretende que la Constitución y las normas establecidas sean puntuales, activas y positivas, pues es necesario que en el momento de su realización se pueda desarrollar, interpretar y aplicar con igualdad y beneficio a un sector vulnerabilizado con respecto de los demás que integran la sociedad. Resaltar la protección que ampara a las mujeres en su desempeño, apoyándolas para lograr acuerdos eficientes en el momento de negociar mejoras en los espacios de trabajo, procurando las mejores oportunidades para todas, sin renunciar a derechos adquiridos es un noble objetivo de la conciliación.

4.4. Aplicación de la perspectiva de género en el principio evolutivo

Cuando se dice que el derecho laboral es evolutivo, se determina que es un elemento que se regenera por si mismo, es cambiante y nunca estático. Dicho principio como tal,



es necesario para la integración en el cumplimiento de sus fines: por la reestructuración constante, es posible incorporar una perspectiva de género en las nuevas legislaciones que se puedan crear.

Es aquí donde los movimientos de mujeres que se organizan proponen que estos cambios siempre sean en beneficio de las mujeres trabajadoras, con el aporte de derechos y obligaciones que les permitan obtener beneficios, con una mirada crítica de género.

El Estado debe procurar que las normas sean observadas y cumplidas, ya que los organismos internacionales le solicitan al mismo la implementación de los cambios que se logran en materia laboral y de género. Esto conlleva igualmente logros políticos para el Estado guatemalteco, que le equipara al avance del resto de naciones.

4.5. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de realismo

La aplicación de este principio es fundamental, ya que por medio de un Estado de Derecho consciente de las necesidades de cada trabajadora, logrará cumplir con sus fines, atendiendo a derechos que son reales. Con la perspectiva de género se pretende armonizar las relaciones laborales entre trabajadoras y empleadoras(es) procurando el bienestar de todas.



Al momento de crear las nuevas leyes que tengan que ser implementadas para el cumplimiento de derechos, los legisladores tienen que tomar en cuenta que hacer un análisis de la realidad es un imperativo, por supuesto, con la mirada del género logrando integrar las necesidades de la ciudadanas a una realidad que provea los mecanismos que les faciliten el desarrollo económico-social.

4.6. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de sencillez

Al describir este principio es importante prestarle atención, pues se define como un derecho sin formalidades que provoca un espacio idóneo para la violación de los derechos de las mujeres trabajadoras, por carecer de información que puedan utilizar para hacer valer los ya adquiridos. Al momento de incorporar la perspectiva de género en este principio se tiene que tomar en cuenta que el mismo se establece porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, pero tomando en cuenta que los derechos son inherentes por el hecho de ser humanas. Lo mínimo es cumplir los requerimientos de los tratados internacionales en materia laboral y género.

4.7. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de obligatoriedad

Al incorporar una perspectiva sensible al género, se puede lograr una aplicación más certera en temas de derechos laborales para las mujeres que trabajan en condiciones



desiguales con sus pares, en relación a las garantías mínimas de derecho que les son despojadas.

Este principio tiene relación con el de tutelaridad y con la naturaleza jurídica del derecho laboral, los cuales son de orden público. Esto las convierte en normas jurídicas que serán observadas con la condición de cumplimiento efectivo. Este principio es importante ya que las instituciones de los Estados deben velar y hacer cumplir las normas que se dictan para la protección de las mujeres trabajadoras, porque tanto la nación, como los órganos internacionales deciden tomar acciones de protección y proporcionar mejores condiciones de trabajo para las ciudadanas lo que se traduce en un cumplimiento efectivo con requerimientos de obligatoriedad.

4.8. Aplicación de la perspectiva de género en el principio de irrenunciabilidad

Este principio protege a las poblaciones trabajadoras, ya que no les permite optar por otras condiciones que no son dignificantes, estando en permanente actividad y al resguardo de los derechos. La aplicación del género es imprescindible ya que además de protegerlas proporciona mecanismos que les ofrecen lo justo de acuerdo a las normas internacionales de derecho laboral, obligando a los empleadoras (es) a no desproverlas de los derechos que son inherentes a ellas, para que al momento de solicitar algún beneficio se tenga sensibilidad al género, tratándolas como iguales tanto en oportunidades como en derechos.



4.9. Análisis jurídico de la discriminación y regulación jurídica del trabajo realizado por mujeres, según el código de trabajo guatemalteco

En la actualidad las intervenciones de los Estados internacionales que están en el constante monitoreo del cumplimiento de los requerimientos en tema de derecho laboral y género velan por la no discriminación en las normativas centroamericanas en materia laboral en sintonía con cumplimiento de los mismos, Guatemala ha incorporado a la norma interna dichas peticiones o mandatos sobre el tema de género, pero ante tal intento, la misma norma se queda corta, ya que implementa mecanismos que por si mismos son una construcción social con la visión de familismo, proteccionalismo, androcentrismo, patriarcalismo conceptos sexistas que validan el trato desigual hacia las mujeres, en tema de trabajo y que es necesario hacer un análisis tanto estructural, como de la misma revisión sobre la terminología de las normas para crear así un Estado verdaderamente democrático, el cual le da la misma oportunidad a los seres humanos por igual, mujeres y hombres.

4.9.1. La igualdad hacia la mujer en materia laboral de acuerdo a las oportunidades de empleo

Como es de conocimiento general las estructuras sociales fueron creadas desde una visión androcentrista y patriarcal, por supuesto, la estructura laboral está fundamentada de igual manera, creando mecanismos idóneos para negar el acceso a oportunidades

de trabajo a las mujeres, las cuales tienen que hacer esfuerzos a veces insuperables para lograr alcanzar una parte de esta gran organización, provocando reacciones discriminatorias de parte de los empresarios y sus pares. Esto origina la segunda etapa de la división sexual del trabajo que coloca a las mujeres en el rubro de procreadoras, cuidadoras, madres, esposas, hijas, sinónimo de trabajo doméstico, el cual no es remunerado y se cataloga con bajo costo, obligandolas a hacer más trabajo con horas extraordinarias en condiciones infrahumanas, sin oportunidad de poder llegar a un sueldo digno y a proveerse de una alimentación adecuada para ella y su familia.

Es en esta etapa donde es imperativo el reconocimiento del principio de igualdad por parte del Estado para lograr erradicar la discriminación de género, como lo establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala: *“Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquier, que sea su estado civil tiene 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”*.

Ante tal reconocimiento del derecho a la igualdad, los convenios internacionales también abogan por la igualdad y la no discriminación de las seres humanas, como lo cita el Artículo 1 de la CEDAW, ratificada por todos los Estados centroamericanos, que considera, para sus efectos, discriminatoria contra la mujer, *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o*



anular su reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre los sexos”.

Dicho concepto se amplía de mejor manera en el artículo 4 de la misma convención:

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

El Artículo 11 de la CEDAW, también trata sobre la no discriminación en materia laboral.

9. *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular”.*

De esta manera los organismos internacionales presuponen que el Estado que suscriba los convenios integrará las peticiones para evitar la discriminación sobre los



grupos vulnerabilizados, monitoreando la forma de contratación empresarial para poder sancionar a las instituciones que se dedican a contratar personal, al momento de actuar lesivamente hacia las mujeres, ya que ellas están siendo protegidas por los organismos internacionales, que están en la dinámica de fiscalizar por medio de relatorías especiales los avances que cada país tiene en relación al cumplimiento de los mismos.

La normativa guatemalteca en materia laboral establece en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo lo siguiente: *“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”*.

Desde una visión con igualdad de oportunidades, el Código de Trabajo, en su estructura de codificación, tanto adjetiva como subjetiva, ha hecho el intento de incorporar una perspectiva de género, tratando de eliminar cualquier sesgo de discriminación. Pero a pesar de los intentos, solo es el medio ideal y oportuno para establecer estructuras de discriminación por medio de los mal llamados **regímenes especiales de trabajo**, que pretenden proteger los derechos de las mujeres, excluyéndolas de los espacios de trabajo, y ofreciéndoles una normativa sexista que las coloca como las débiles, incapaces e, inmaduras, casi equiparándolas con la niñez o adolescencia, desarrollando claramente los tipos de discriminación directa e indirecta, dependiendo del rubro o clasificación que se utilice en la normativa y en los



reglamentos en general sobre derechos de trabajo. A continuación se hace un esbozo de los tipos de discriminación.

La discriminación directa. Que se puede manifestar por tratar de diferente manera por razón de sexo, lo cual se ve reflejado en las prohibiciones que se estipulan, acuerpando la supuesta debilidad de las mujeres para relegarlas a un trabajo de menor impacto, ejemplificando el proteccionismo que las excluye de puestos de trabajo y desarrollando fenómenos como:

Tratamiento distinto y desfavorable. Se puede visualizar en el Código de Trabajo, en el apartado que se desarrolla sobre el trabajo sujeto a regímenes especiales: Trabajo de mujeres y menores de edad, Artículo 139: *“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.*

Este artículo es la puerta a una dimensión de oportunidades para los empresarios en cuestión de contratar familias enteras para realizar trabajos de tipo agrícola, donde la ley las incluye en un contrato de trabajo, pero esta inclusión no es en todos los derechos, se limita a la contratación, ya que la remuneración por los servicios



prestados serán recibidos por el padre, esposo, hermano, jefe de familia, invisibilizando el trabajo realizado por las mujeres. Se encuentra una debilidad fundamental que se puede hacer valer en el instante que se interponga una demanda, siempre que la población sea alfabeta, y tengan conocimiento de sus derechos y por tal razón pueden accionar cualquier mecanismo judicial para solventar sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional competente. Lo expuesto no es así, ya que Guatemala tiene un porcentaje alto de analfabetismo que se agudiza entre la población indígena, sobre todo en las mujeres.

Doble Vía. se presenta cuando afecta a hombres y mujeres. Este fenómeno surge en los derechos de todas las personas, ya que las implicaciones de uno conllevan a un proceso no igualitario para el otro. Se puede ejemplificar con el Artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala: Local para hijos menores de 3 años: *“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años 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”.*

Hay un factor de discriminación hacia las mujeres que tienen hijos, en comparación con sus pares, ya que fisiológicamente este fenómeno es más que difícil, además describir la razón es inútil, pero si está implícita la discriminación por el hecho de que los



hombres no tienen las obligaciones de maternidad o en su defecto de paternidad; así mismo, las empresas no tendrían que incurrir en gastos extras con la contratación de varones, sin tener que adecuar, construir, modificar establecimientos especiales para poder tener a los niños y niñas de estos. Esta situación afecta a las mujeres por el hecho de que cuando ingresan a un trabajo traen consigo la responsabilidad del cuidado y educación de sus hijas/os, convirtiéndose en una población poco cotizada para el tema laboral, a nivel intelectual, estructural, administrativo-financiero, entre otros, ya que implica mayor gasto, permisos que contraen pérdidas o futuros problemas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por tal razón los empresarios requieren los servicios profesionales de las mujeres, solo para el trabajo de oficina y para el aseo de las instalaciones en su mayoría.

Comparatividad. Este elemento provoca un trato desfavorable por el trabajo que puedan realizar las mujeres; estandariza el tipo de trabajo que realiza la mujer y el que realiza el hombre, suponiendo que en cuestión de ingresos el realizado por ellos en los estándares de productividad es mejor. Así mismo, como en la posible utilización de la mujer porque se regula el tema de las jornadas de trabajo, pero hay excepciones a la regla, que al final son generalizadas, tal como lo ejemplifica el trabajo doméstico en el artículo 164 del Código de Trabajo: *“El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de siguientes derechos:*

a) *Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias,*



de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

Este Artículo, como toda la parte de regímenes especiales de trabajo, en vez de eliminar la discriminación contra la mujer guatemalteca, fomenta la concepción androcentrista, paternalista y machista por la sencilla razón de que se entiende que se debe brindar protección al sector más débil; además, se compara y equipara en similitud con la capacidad que tiene un niño o niña quien, por si solo, su desarrollo y sobrevivencia sería un fracaso, ya que necesita un cuidado adecuado, en su proceso de socialización, enseñado por una persona adulta, bajo cuyos cuidados pueda desarrollarse física, emocional y psicológicamente; cabe mencionar que los mejores dependen también de los genes que le han sido provistos y por supuesto, hay que tomar en cuenta que la alimentación, su nivel intelectual es fomentado por la educación que pueda recibir, y por último el raciocinio, que es un elemento que se construye por todo el contexto de socialización y está en nivel de desarrollo.

Por tal motivo es imperativo el reconocimiento de las diferencias existentes entre ambos grupos, para no seguir creyendo en la debilidad de la mujer, relegada por conceptos sexistas.



Como segundo punto se encuentra la discriminación por resultado o indirecta, la cual se refleja en medidas neutras que benefician a un grupo en especial.

4.9.2. La desigualdad de oportunidades para uno de los dos sexos

Se analiza este elemento como un reflejo de no existencia en la normativa en tema de protección a las mujeres que sufren el acoso sexual en la empresa para la cual prestan sus servicios, por consiguiente, se deslegitima una posible solicitud que se quiera presentar por no existir delito alguno en la ley, quedando impune este, por demás atentatorio de la dignidad y derechos de las mujeres.

También se encuentran elementos a lo interno de las instituciones que dan prioridad a sus compañeros varones cuando se presenta una oportunidad de trabajo, sin tomar en cuenta los conocimientos que pueda tener su contraparte en mujeres especializadas, pero se les veda este derecho. Pareciera que este fenómeno no está relacionado con la normativa, pero si hay una relación muy íntima, ya que el control sobre las actuaciones, procesos y mecanismos de contratación son de interés estatal, ya que es la forma de poder controlar el actuar de los empresarios y si es posible sancionarlos por no cumplir dichos requerimientos.

Los cambios solo pueden ser posibles por medio de la voluntad del los órganos del Estado, por medio de normas correctivas, tomando en cuenta que el asumir una actitud



activa contra la discriminación laboral en ningún momento se convierte en discriminación para el otro grupo. Es necesario hacer énfasis en el hecho de que las acciones afirmativas buscan establecer la igualdad eliminando las desigualdades de hecho. Si así fuese el caso, es un gran logro que la misma sociedad tenga la capacidad de valorar las diferencias para proponer acciones que no fomentan la discriminación contra el género en materia laboral. La CEDAW lo establece en el Artículo 4: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.*

4.9.3. Interpretación de acciones discriminatorias en los momentos de contratación en el código de trabajo

La legislación a través de su articulado tiene sesgos de discriminación de género al establecer ciertas categorías con los contratos que se realizan al momento de seleccionar al personal, siendo una de las debilidades ya mencionada la falta de control y monitoreo para las empresas que cometen infracciones en esta materia.



4.9.4. Discriminación al momento de optar a un puesto de trabajo

El Código de Trabajo en las prohibiciones al empleador Artículo 151 expresa: “Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer”.

Aun con la salvedad que no es posible, la normativa deja una opción para el empleador, el cual es solicitar permiso para contratar a hombres que en su mayoría es tomada en consideración por las empresas para solicitar dicho permiso con la justificación de que el trabajo al que están haciendo las solicitudes, es un trabajo específico para varones, traduciéndose a un concepto protector y fundamentalista del patriarcado, relegando a las mujeres al espacio doméstico.

El embarazo en mujeres es otro elemento que produce discriminación en tema laboral, debido que las empresas para evitar el pago del tiempo prenatal y post-parto prefieren contratar a hombres, excluyendo a mujeres en estado de gravidez por permisos otorgados y descansos que les corresponden según el Código de Trabajo en su



Artículo 152 sobre derechos de la madre trabajadora establece: *"La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período"*.

4.10. Lineamientos de aplicación de la perspectiva de género en el derecho laboral

La normativa guatemalteca ha recibido recomendaciones de la comunidad internacional en función de integrarlas a lo interno en cada materia, y así alcanzar la calificación y aceptación de parte de dichos organismos de ser una nación que se interesa y respeta los derechos humanos de los y las ciudadanas.

La integración de la perspectiva de género en todas las normativas en materia laboral y el cumplimiento de los requerimientos de las organismos internacionales a favor de las mujeres es un imperativo, igualmente verificar si a nivel nacional, departamental y regional se están implementando para beneficio de las mujeres.

En el tema de la remuneración por el trabajo que realizan las mujeres, es necesario hacer una equiparación económica para ambos sexos, a través de mecanismos que estandaricen un pago en igualdad de condiciones, promoviendo la sensibilización de



género entre los empresarios y estos se ajusten a los requerimientos del principio de igualdad que lo establece para todo ámbito.

Proteger a las mujeres que optan a la maternidad debe ser uno de los puntos a los que la normativa en materia laboral debe ponerle mayor atención, para que las instituciones no las discriminen por optar a dicho estado, eliminando las prácticas internas que prohíben la maternidad durante el periodo efectivo de trabajo, ya que es sabido que instituciones estatales realizan dichas prácticas. Esto pretende crear mejores oportunidades de trabajo para ellas, sin condicionarlas a trabajos de bajo perfil. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estar en constante monitoreo de las instituciones y empresas que contratan mujeres, para no violentar el derecho a la igualdad de trato en oportunidades, condiciones salariales y de beneficios conexos.

La protección de la seguridad social de las trabajadoras necesita ser ampliada para todos los sectores como lo son trabajo doméstico, sector informal, trabajadoras agrícolas, maquila, entre otras. Si bien es cierto, se han hecho propuestas en cuestión de la normativa a los regímenes especiales del Código de Trabajo, es de suma importancia su cumplimiento a través de un análisis de funcionalidad, para que las personas que contratan no cometan infracciones a las nuevas normas, evitando que empresas como las maquilas en lugar de otorgarles los derechos adquiridos a las mujeres se decreten en quiebra.

Y para lograr un cumplimiento eficaz en la norma el Estado debe promover el diálogo entre las trabajadoras, el Ministerio de Trabajo y empresarios, así establecer las necesidades de cada sector e implementar las acciones correctivas y cumplir con todas las peticiones de los organismos que velan por la incorporación del género y el cumplimiento del mandato sobre eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres trabajadoras, a fin de lograr un estado democrático con perspectiva de género.





CONCLUSIONES



1. Se establece que el Código de Trabajo es un instrumento que fomenta los derechos laborales de acuerdo a sus considerandos que reflejan igualdad y equidad para las personas trabajadoras, pero esta inclusión no es total, ya que fue creado por estructuras androcentricas y excluyentes, a razón de las múltiples marginaciones y exclusiones de las mujeres.
2. Se comprobó la existencia de regímenes especiales en el Código de Trabajo que otorgan derechos específicos a las mujeres como a niños, no obstante en la práctica se relegan como sujetas de bajo perfil sin capacidad intelectual para la realización de trabajo que necesita iniciativa, proactividad, responsabilidad y representatividad, lo cual agudiza de manera fundamental factores como discriminación, violencia y despidos.
3. Se determinó que la normativa guatemalteca en materia laboral implementa mecanismos de control a las formas de contratación, pero a pesar de los esfuerzos, es evidente que se contrata de acuerdo a parámetros sexistas, androcéntricos y patriarcales, relegando a las mujeres al plano práctico, asistencial excluyendo el intelecto de las mismas.



4. Se confirmó que en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y reglamentos en materia laboral, se establecen fórmulas para la remuneración en equidad, ofrecen seguridad social, prometen estabilidad laboral, obligan a la alfabetización y protección para los trabajos no regulados en leyes específicas, pero los pocos beneficios otorgados se proporcionan a hombres, excluyendo a mujeres de estos derechos.

5. Se corroboró en la normativa guatemalteca la existencia de principios generadores que impulsan la igualdad, pero es difícil poder visualizar dentro de esta misma un lenguaje incluyente con perspectiva de género, que ayude a la integración de las mujeres a los espacios laborales sin distinción alguna en igualdad de oportunidades.

RECOMENDACIONES



1. La incorporación en condiciones de igualdad y equidad de mujeres a la población laboral se debe realizar a partir de la sensibilización, monitoreo y sanción de parte de las instituciones encargadas, a las empresas que no toman en consideración las recomendaciones, de esta manera los grupos marginados tendrán la oportunidad de ingresar al mundo laboral.
2. Es imperativo la reorganización de los regímenes especiales que establece el Código de Trabajo, estructurando de manera distinta los grupos, tanto niñez como mujeres, desligando a éstas del pensamiento de incapacidad que se les atribuye y proporcionarles un régimen especial, pero que no las introduzca a un estado de incapacidad.
3. Los organismos especiales encargados del control, fiscalización y monitoreo de las formas de contratación, reglamentos internos de trabajo y prácticas a lo interno de las empresas, deben ser enérgicos al sancionar en el momento que estos quebranten las normas ya establecidas en cuestión de género, exclusión y discriminación en materia laboral.



4. Es necesario el cumplimiento de las normas ya establecidas en Guatemala a favor de grupos marginados y la incorporación de las recomendaciones que han hecho los organismos internacionales en materia laboral e inclusión de género, esto será posible con voluntad política, monitoreos, controles y fiscalizaciones eficientes con el deseo de mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres.

5. Se debe incorporar una perspectiva de género en el ordenamiento jurídico para lograr que todas las ciudadanas reciban equitativamente beneficios por el trabajo que realizan, lo cual puede evidenciarse en las revisiones que se puedan hacer a las normas, por medio de acuerdos gubernativos que obliguen a cumplirlas con una perspectiva y actitudes sensibles al género.

BIBLIOGRAFÍA



BORDERÍAS CARRASCO, Cristina. **Las mujeres y el trabajo rupturas conceptuales**. 1ra. ed.; Alemany (compilación), Ed. TESYS, S.A., 2004.

CABELLO, Inmaculada, et. al. **Género en la educación para el desarrollo. estrategias políticas y metodológicas**, (s.e.), (s.l.i.), (s.f.)

CASTAÑEDA SALGADO, Martha Patricia, **Metodología de la investigación feminista**. 1ra. ed.; Ed. Centro de investigación interdisciplinarias en ciencias y humanidades CEIHC de la universidad nacional autónoma de México UNAM.

CHIRIX GARCÍA, Emma Delfina, **Una aproximación sociológica a la sexualidad kaqchikel de hoy**, tesis de maestría. (s.e.) (s.l.i.), (s.f.).

COBO, Rosa, **Fundamentos del patriarcado moderno, jean jacques rousseau**. Madrid: Ed. Catedra, s.a. 1995.

FACIO; Alda, et, al. ILANUD REDLAC, **Manual de capacitación de derechos humanos de las mujeres jóvenes y la aplicación de la CEDAW**. Costa Rica: Ed. Mrm soluciones gráficas, S.A. 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. 3a. ed.; Guatemala:

Ed. Inversiones Educativas, 2008.



FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**.

Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GONZÁLES CARY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5ta edición, (s.l.i.) Ed. Dipalma.

(s.f.)

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**.(s.l.i.) Ed.

TEMIS. (s.f)

HIRATA, Helena y Danièle Kergoat. **La división sexual del trabajo; permanencia y**

cambio. Con la colaboración de Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard del Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS, Francia) Ed. Ediciones CEM, PIETTE y la Asociación trabajo y sociedad (Argentina). (s.f.).

LAURENZO, Patricia, et, al.**Género, violencia y derecho**,Ed. del Puerto s.r.l; Buenos

Aires, 2009.

TODARO, Rosalba y Regina Rodríguez. **El trabajo de las mujeres en el tiempo**

global. (s.l.i.) Ed. De las Mujeres Nº 22, 1995

WALLACH SCOTT, Joan, **Género e historia**, traducido al Español por Consol Boadas; Ed. Fondo de cultura económica, México, 2008



WARING, Marilyn. **Si las mujeres contrataran una nueva economía feminista**. 1a. ed.;(s.l.i.) Ed. Vindicación feminista, 1994.

Legislación:

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

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 3318 (XXIX), de 14 de diciembre de 1974.

Convención Sobre los Derechos Políticos de la Mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952.

Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer CEDAW.



Establecido por el artículo 17 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

Código de Trabajo Guatemalteco. Congreso de la república, Decreto número, 1441, 1961.

Acuerdos de Paz. Secretaria de la Paz Presidencia de la República de Guatemala. Edición nueva,

Consultas electrónicas:

Ministerio de trabajo y previsión social, "**Departamento de visitaduria**", 15 abril 2010,
<http://www.mintrabajo.gob.gt>

Ministerio de trabajo y previsión social, "**Actividades que desarrolla**", 16 Abril 2010,
<http://www.mintrabajo.gob.gt>