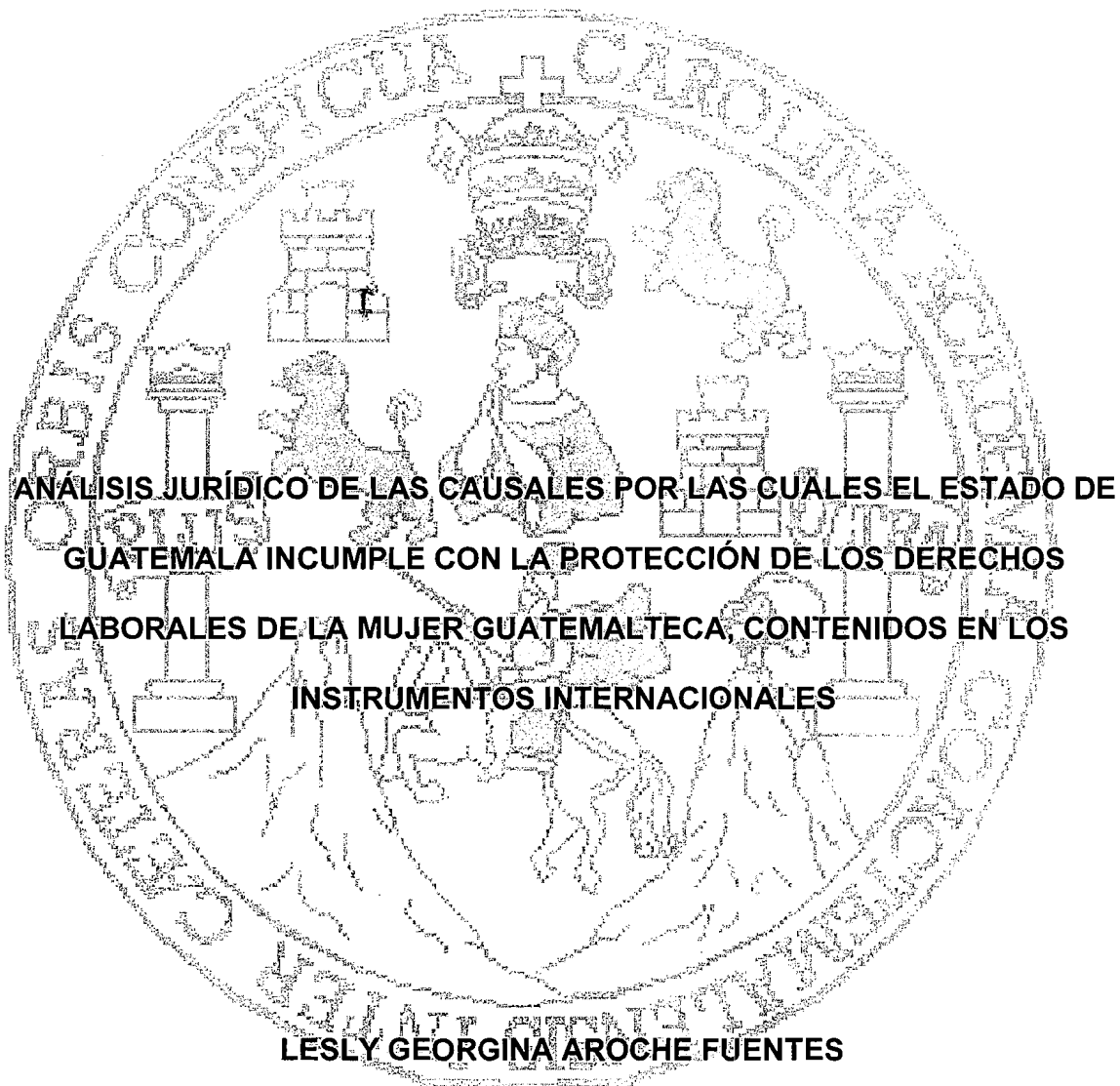


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE  
GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS  
LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTECA, CONTENIDOS EN LOS  
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

**LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE  
GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS  
LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTEGA, CONTENIDOS EN LOS  
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2011

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Avidan Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizaldi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic.	Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

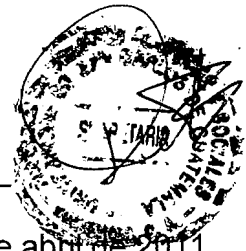
Presidente:	Lic.	Jorge Leonel Franco Moran
Vocal:	Licda.	Ana Elvira Polanco Tello
Secretario:	Lic.	Guillermo Díaz Rivera

**Segunda Fase:**

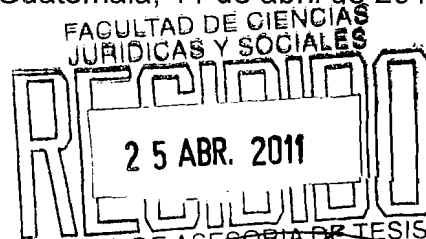
Presidente:	Lic.	Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Vocal:	Lic.	Juan Ramón Fong Díaz
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Pacheco

**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).

Licda. Deisy Marisol Pop Chiquin  
9ª Avenida 2-36 zona 3  
Tel.: 2951-4369



Guatemala, 11 de abril de 2011.



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

Hora:  
Firma:

Como asesora de tesis de la Bachiller **LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**, en la elaboración del trabajo titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTECA, CONTENIDOS EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES"**, con base al artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del exámen General Público, me complace manifestarle que contiene: cuatro capítulos en los cuales se hace una exposición adecuada de las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales.

La contribución científica del trabajo consiste en un aporte al derecho laboral, determinando las causales por las cuales se incumple con el contenido de los instrumentos internacionales con respecto a la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca.

Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica la cual es evidente con las citas de distintos autores.

Los métodos empleados por la sustentante son: el inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe; el sintético el que empleo para estructurar las citas textuales y por ultimo el jurídico puesto que su existencia deriva de las leyes.

La autora del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones que la legislación guatemalteca se caracteriza por un pronunciado contraste entre la adopción de algunas medidas positivas, como la Ley de Dignificación y la Promoción Integral de la Mujer, por una parte, y por la otra la persistencia de disposiciones legales anacrónicas que mantienen distinciones injustificadas basadas en el género.

La principal recomendación de la sustentante, consiste en lograr que la legislación laboral guatemalteca contenida en el Código de Trabajo, debe ser

Licda. Deisy Marisol Pop Chiquin  
9ª Avenida 2-36 zona 3  
Tel.: 2951-4369



congruente con las disposiciones legales respecto al trabajo de las mujeres contenidas en los Convenios y Tratados de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, con la finalidad de darle cumplimiento a la protección de los derechos laborales de la mujer que frecuentemente son discriminadas.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnica apropiados para resolver la problemática esbozada con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

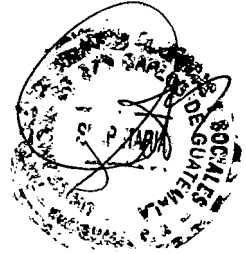
El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, overlapping the printed name and title below it.

**Licda. Deisy Marisol Pop Chiquin**  
Abogada y Notaria  
Co. 6654  
Asesora

*Licda. Deisy Marisol Pop Chiquin*  
ABOGADA Y NOTARIA

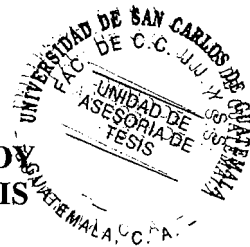


**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiséis de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **REINA LUCY SALAZAR ESTRADA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTECA, CONTENIDOS EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES”**.

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 las 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 estime pertinentes”.

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



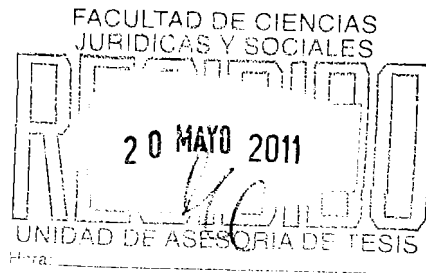
**Licda. Reina Lucy Salazar Estrada**  
**14 avenida "A" 4-19 zona 7, Nueva Monserrat**  
**Teléfono: 2432-3676, Guatemala, C.A.**



Guatemala, 20 de mayo de 2011

**Licenciado:**

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



Estimado Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha veintiséis de abril de dos mil once, en el que se me nombra como REVISORA del trabajo de tesis de la bachiller **LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**, he realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad, he sugerido a la sustentante, algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla por lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

1. Del título de la investigación: La bachiller **LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES**, sometió a consideración la tesis titulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTECA, CONTENIDOS EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**", para la asesoría respectiva. Examinando el tema se pudo constatar que se encuentra adecuado técnica, jurídica y científicamente.
2. Respecto a la opinión del contenido científico y técnico de la tesis; de la revisión realizada se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del tema.
3. De acuerdo a la metodología y las técnicas de investigación utilizadas: Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación, siendo estos: el analítico, sintético y deductivo, así como técnicas bibliográficas de examen de contenido, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo, haciendo el trabajo de campo respectivo.
4. En relación a la redacción utilizada se observó que en toda la tesis se utilizaron

**Licda. Reina Lucy Salazar Estrada**  
**14 avenida "A" 4-19 zona 7, Nueva Monserrat**  
**Teléfono: 2432-3676, Guatemala, C.A.**

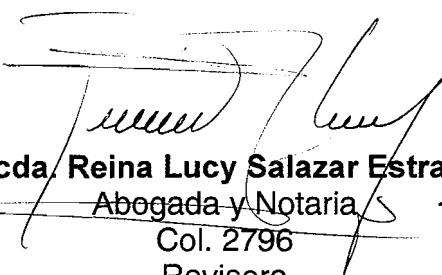


y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como de fondo y forma según lo establecido en la Academia de la Lengua Española.

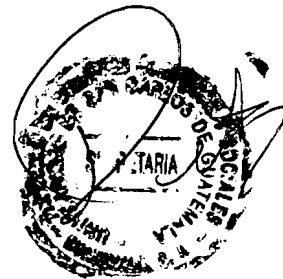
5. Respecto de la contribución científica, se puede observar que el trabajo desarrollado, tiene el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues del estudio de todo el contexto se pudo establecer la obligatoriedad del cumplimiento de los convenios internacionales de derechos humanos de la mujer aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala; explicando el fundamento constitucional de la preeminencia de los tratados de derechos humanos sobre la legislación interna, así como las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales.
6. En lo relativo a las conclusiones y recomendaciones se puede establecer que la bachiller hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados con el trabajo efectuado.
7. En cuanto a la bibliografía que se utilizó se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como la legislación interna, por lo que a mi criterio son adecuados en esta investigación de tesis.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias de la suscrita revisora de tesis debidamente nombrada, derivado del examen del trabajo en los términos anteriormente mencionados e individualizados, y por las razones ya expuestas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por la bachiller Lesly Georgina Aroche Fuentes y en consecuencia emitir la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal que corresponde, a efecto se emita la orden de impresión y en consecuencia se giren instrucciones para realizar el examen público de tesis. En tal virtud emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Sin otro particular,

  
**Licda. Reina Lucy Salazar Estrada**  
Abogada y Notaria  
Col. 2796  
Revisora





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de agosto del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LESLY GEORGINA AROCHE FUENTES, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS CAUSALES POR LAS CUALES EL ESTADO DE GUATEMALA INCUMPLE CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER GUATEMALTECA, CONTENIDOS EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



## DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme sabiduría, entendimiento, fortaleza, perseverancia; encontrándose presente en cada momento de mi vida, brindándome todas las oportunidades y a las personas necesarias para lograr mi objetivo.

A MIS PADRES:

Jorge Francisco Aroche Herrera y Vilma Leticia Fuentes Orozco, por darme la vida, y enseñarme que a pesar de los inconvenientes las metas que nos fijamos con esfuerzo se hacen realidad; este triunfo es un tributo a su incondicional dedicación y amor.

A MIS HERMANOS:

Vilma Sujey Aroche Fuentes y Jorge Luis Aroche Fuentes, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado en cada momento.

A MI FAMILIA:

Por demostrarme siempre su cariño, en especial a Maria del Carmen Herrera Dávila (Q.E.P.D.) quien siempre esperó este momento, pero hoy desde el cielo me observa.

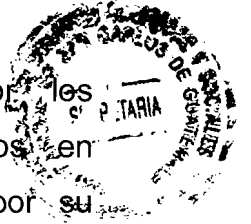
A:

Mynor David Rangel Coromac, por el apoyo brindado durante esta etapa de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Ale, Marce, Angela, Fer, José, Alain, Kim, Irma, Carlitos, Celia, Byron, Ernesto, Eduardo, Wayron, Rafa, Rosita, Iris, Eswin, América, Luis, Rene, Zuly, Cindy, Karen, Marta, Maru, Gaby, Vicky,

Nardy, Claudia, Miguel (Q.E.P.D) por los momentos inolvidables que compartimos en nuestra formación profesional. Gracias por su amistad.



A LOS PROFESIONALES  
DEL DERECHO:

En especial a Deisy Marisol Pop Chiquin y Reina Lucy Salazar Estrada, por sus consejos y su amistad para lograr llegar a la meta.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme abierto las puertas del conocimiento, de la que hoy me siento orgullosa de egresar.

A USTED:

Por su presencia.

## ÍNDICE



Introducción.....

### CAPÍTULO I

1.	Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1.	Historia del derecho laboral.....	2
1.1.1.	Decreto 330 del Congreso de la República.....	3
1.2.	Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	4
1.2.1.	Principio de imperatividad.....	5
1.3.	Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme la Constitución Política de la República.....	6
1.4.	Principio de inamovilidad de la mujer trabajadora.....	8
1.5.	Regulación constitucional del derecho laboral de la mujer guatemalteca.....	10
1.6.	Regulación en el Código de Trabajo del derecho laboral de la mujer guatemalteca.....	14
1.6.1.	Constitución Política de la República de 1945.....	15
1.6.2.	Constitucion Política de la República de 1956.....	16
1.6.3.	Constitución Política de la República de 1985.....	16
1.7.	Garantías del Estatuto Fundamental de Gobierno.....	19



## CAPÍTULO II

2. Obligtoriedad del cumplimiento de convenios internacionales de derechos laborales de la mujer aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.....	21
2.1. Instrumentos internacionales de derechos laborales de la mujer, aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.....	22
2.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	24
2.1.2. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.....	27
2.1.3. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.....	29
2.1.4. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares.....	31
2.1.5. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	33
2.1.6. Plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer pacto internacional de derechos civiles y políticos.....	37
2.1.7. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales...	39
2.1.8. Convención internacional de la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias.....	44



2.1.9. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.....

### CAPÍTULO III

3.	Preeminencia de los derechos humanos sobre la legislación interna.....	55
3.1.	Análisis del Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	55
3.2.	Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en Guatemala.....	63
3.3.	Jerarquía del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno.....	65
3.4.	Instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Guatemala relativos a los derechos de la mujer.....	68
3.5.	Instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Guatemala relativos a la materia laboral.....	69

### CAPÍTULO IV

4.	Derecho internacional de los derechos humanos respecto a los convenios y tratados internacionales de carácter laboral, que han sido objeto de incumplimiento por parte del Estado de Guatemala.....	71
4.1.	Incorporación de los derechos humanos al derecho internacional.....	79
4.2.	Aplicación del derecho laboral internacional de la mujer.....	80



4.2.1. Instrumentos jurídicos internacionales.....	92
4.2.2. Mecanismos internacionales de derechos humanos.....	94
4.2.3. Garantizar la igualdad y la no discriminación.....	95
4.3. Análisis jurídico de las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales.....	96
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105

## INTRODUCCIÓN



El propósito de este estudio, al plantear la hipótesis, fue analizar las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales. Lo anterior tiene sus causas en la discriminación racial, de cargos, salarios, falta de ratificación de instrumentos internacionales, entre otros.

Los supuestos de este estudio son los siguientes: Algunos instrumentos internacionales de derechos laborales que protegen a la mujer, son aceptados y aplicados en el ámbito constitucional guatemalteco, sin embargo, existen determinados convenios que no han sido cumplidos, aunque ya fueron ratificados por Guatemala; La validez de una norma depende de su adecuación a otras de carácter jerárquicamente superior, hasta llegar a la Constitución; Es necesario promover la aplicación, tanto de los tratados de derecho internacional humanitario como de las convenciones interamericanas relacionadas, en particular las que se refieren a la protección y la seguridad de la mujer en el aspecto laboral; Se considera importante efectuar el análisis jurídico de las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales.

Este trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, de la forma siguiente: El primero, se refiere al derecho laboral guatemalteco. El segundo, contiene la obligatoriedad del cumplimiento de convenios internacionales de derechos laborales de la mujer aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala. El tercero, describe la preeminencia de los derechos humanos sobre la legislación interna; y, el capítulo cuarto, contiene el derecho internacional de los derechos



humanos respecto a los convenios y tratados internacionales de carácter laboral que han sido objeto de incumplimiento por parte del Estado de Guatemala.



Los objetivos propuestos en la investigación son: Establecer la obligatoriedad del cumplimiento de convenios internacionales de derechos humanos de la mujer aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala; Explicar el fundamento constitucional de la preeminencia de los tratados de derechos humanos sobre la legislación interna; Establecer las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales.

Los métodos de investigación utilizados fueron: el analítico, con el propósito de observar minuciosamente el objeto de estudio; el sintético, para llegar a las particularidades en forma más amplia; el deductivo, para establecer qué parte del estudio era la apropiada para encontrar la solución al problema; dentro de las técnicas aplicables se encuentra la bibliográfica de examen de contenido, cuyo fin fue recopilar la información, estudiarla, para después trasladarla al cuerpo de esta tesis.

De lo anterior resulta importante señalar que en Guatemala todos los seres humanos son libres en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, por lo que el Estado debe velar por el cumplimiento de dicho precepto.

## CAPÍTULO I



### 1. Derecho laboral guatemalteco

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción”.<sup>1</sup>

Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquél que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Varios autores. **Diccionario de la Real Academia Española, pág. 75.**

<sup>2</sup> Sabino, Carlos. Diccionario de economía y finanzas, enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía, Universidad de Málaga, España, 2005



Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos, políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”.<sup>3</sup>

De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir garantizar la previsión social.

### 1.1. Historia del derecho laboral

“El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra”.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Vega Ruiz, María Luz. **La reforma laboral en América Latina, un análisis comparado**, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2001, pág. 12.

<sup>4</sup> Diccionario jurídico sobre seguridad social, pág. 125.



“Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir”.<sup>5</sup>

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres.

“Las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos y salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales”.<sup>6</sup>

### **1.1.1. Decreto 330 del Congreso de la República**

El primer Código de Trabajo fue emitido mediante Decreto 330 del Congreso de la República, el 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el Código de Trabajo, ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

---

<sup>5</sup>Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Diccionario jurídico sobre seguridad social**, México, 1994, pág. 75.

<sup>6</sup>Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 12.



Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual muchos identifican este Código como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente reformados por el Decreto Presidencial 570 citado.

## **1.2. Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

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

### 1.2.1. Principio de imperatividad



Establece la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social;"

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que

se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.



### **1.3. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme la Constitución Política de la República**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece la protección de los derechos sociales, como el derecho al trabajo. Si bien es cierto que la ley suprema guatemalteca protege tales derechos, también es cierto que existen violaciones constantes en todos los ámbitos laborales.

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

Asimismo el Código de Trabajo establece en su Artículo 211: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución



Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;...” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

En relación con nuestro derecho positivo, aparece una disposición de carácter general, en relación con la previsión social, como el contenido en el Artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República que establece: "...Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... 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;..."

En el segundo párrafo del Artículo 118 de la Constitución Política de la República se establece que: "... Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional...". En la misma Constitución, Artículo 105, está prescrito que: "...El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las





empresas, quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores."

#### **1.4. Principio de inamovilidad de la mujer trabajadora**

Este principio se establece en el Artículo 151 del Código de Trabajo, incisos c y d que en su parte conducente textualmente dicen: "Se prohíbe a los patronos: ...c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva."

La suspensión del contrato de trabajo para la mujer en estado de gravidez se da por



razones biológicas, ya que la mujer durante los días de su embarazo, así también como los que prosiguen al parto, no se encuentra en condiciones para prestar sus servicios, siendo esta la razón primordial por la que la legislación protege a la madre trabajadora y da como resultado que el contrato de trabajo se suspenda durante el período de descanso al que tiene derecho antes y después del alumbramiento.

La trabajadora no puede ser despedida, por su ausencia, por razón del parto y por un período prudencial derivado del parto. Esto se da como una reacción contra una dolosa maniobra patronal, en la que se despedía a una mujer que se presumía iba a ser madre, para evitarse el pago de un período de tiempo sin prestación de servicios o un menor rendimiento de la mujer que se haya en avanzado estado de embarazo, por lo que el legislador prohíbe el despido de la mujer con motivo de la gestación. A esto se suma la reserva obligatoria del puesto de trabajo durante el tiempo que por disposición de ley no puede trabajar la mujer próxima a ser madre o que ya lo ha sido.

El despido sólo es factible en el caso que exista causa justificada y plenamente probada. Esta prohibición se encuentra regulada en el Artículo 151, incisos c) y d) del Código de Trabajo.

La protección que se le otorga a la mujer en estado de gravidez es de tipo general, ya que la ley no lo limita a ningún caso o período específico. Toda mujer embarazada, no importando su situación o condición cae dentro de la protección del Artículo 151 del Código de Trabajo.

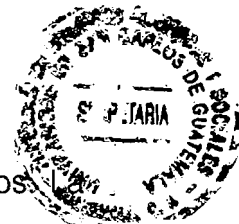


### 1.5. Regulación constitucional del derecho laboral de la mujer guatemalteca

Las condiciones legales establecidas en la legislación nacional para proteger a la mujer, cobran su mayor importancia jurídica cuando se trata del derecho laboral de la mujer trabajadora, pues la ley le atribuye algunos beneficios que hacen concurrente la actividad laboral con su condición de madre.

El Artículo 102 inciso k de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...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 preceden al parto y los cincuenta 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;"

Las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso, durante la jornada ordinaria de trabajo, para amamantar a sus hijos, a partir de que retornen a sus labores y por un período de hasta diez meses después. Este descanso que se fija en una hora,



usualmente dividido en dos períodos de media hora o en tres de veinte minutos. La práctica común entre las empresas es conceder una hora completa al principio o al final de la jornada laboral.

El tiempo invertido en las tareas de lactancia o sus equivalentes, se considera como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de la retribución, ya sea por la permanencia de la madre en el establecimiento, si en él se encuentra el niño, o por las concesiones de tiempo que se le den en sustitución de las interrupciones. Cuando la trabajadora lacte efectivamente a su hijo, los descansos para esa finalidad debe regularlos ella, según su propia conveniencia y hábitos, pero siempre limitándose al tiempo establecido.

El Artículo 155 del Código de Trabajo, establece una obligación eventual para el empleador que tenga más de 30 trabajadoras, en la cual queda obligado a acondicionar un local 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 el empleador. Este acondicionamiento debe hacerse de una manera sencilla y de acuerdo con las posibilidades económicas del patrono, según la Inspección General de Trabajo.

Esta disposición legal no es del agrado del empleador, pues le genera inversión en instalaciones, equipo de las guarderías y del personal que va a atender a los hijos de las trabajadoras.



El Código de Trabajo en su Artículo 154, establece el procedimiento para calcular cómo se deben de pagar los salarios durante los períodos de descanso: Cuando el trabajo se paga por unidad de tiempo: El valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores. El valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos.

Cuando el trabajo se pague de otra forma, el valor de las prestaciones indicadas en el Artículo 152 se debe calcular sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que dejó sus labores.

El valor de las prestaciones que contempla en el Artículo 153 debe establecerse dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo la equivalencia correspondiente.

El ciento por ciento del pago de estas prestaciones le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social hacerlas efectivas, exceptuándose el caso de que la trabajadora no esté afiliada, en cuyo caso es al empleador a quien corresponde cubrir el total de dichas prestaciones.



El fin esencial de los convenios internacionales en materia laboral, es garantizar al hombre y a la mujer, sus derechos laborales. También tienen como objeto orientar a las instituciones públicas y privadas, organizaciones, empleadores y trabajadores, en la aplicación del derecho de trabajo. Los convenios, al ser ratificados por Guatemala, pasan a formar parte del derecho interno e incluso, con preeminencia sobre éste en materia de derechos humanos. Los convenios internacionales, tienden a favorecer al sector femenino, pero algunos de ellos están destinados únicamente a la protección de la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o período de lactancia.

La protección a la maternidad en el ámbito internacional, empieza con el Convenio número tres de la conferencia internacional del trabajo, que se refiere al empleo de las mujeres antes y después del parto. Es en este convenio se declara que la palabra mujer, significa: Toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o soltera.

Es en este convenio donde se empiezan a tratar asuntos tales como:

1. La licencia antes y después del parto con la presentación del certificado médico que acredita el embarazo.
2. La garantía del empleo por cuanto la obrera o empleada no puede ser despedida durante su ausencia por razón del embarazo.
3. Servicio a la maternidad, consistiendo éste en el derecho a la prestación en especie y a obtener una indemnización, además de la asistencia gratuita de un médico o de



una comadrona o partera.

4. Facilidades durante la lactancia, es decir, el reposo para poder alimentar a su hijo.

Se concluye que el Convenio tres de la conferencia internacional del trabajo, es el instrumento que sienta los parámetros modernos para la protección de la maternidad.

Este convenio considera cuatro aspectos medulares que se encuentran contemplados en la legislación guatemalteca.

#### **1.6. Regulación en el Código de Trabajo del derecho laboral de la mujer guatemalteca**

Este régimen especial en nuestra legislación (Artículo 147 al 155 del Código de Trabajo) propugna porque 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.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores; para el trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas; para el trabajo de los menores de catorce años.

Reduce en una y hasta dos horas las jornadas de los menores, así como controles por



parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras (esto último que la gran mayoría de las empresas incumple).

#### **1.6.1. Constitución Política de la República de 1945**

En el ámbito económico social, sentó nuevos preceptos sobre las relaciones obrero-patronales; por ejemplo, el establecimiento del salario mínimo, los descansos laborales, las vacaciones remuneradas, el derecho a la huelga y al paro, el trabajo de las mujeres y menores de edad, la indemnización por despido injustificado, el acceso al régimen de seguridad social, etc. Aunque esta Constitución no perduró por mucho tiempo en su texto formal, representó una de las grandes realizaciones democráticas de la Revolución de 1944.

Se mantuvo una buena parte del aparato institucional previo. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se mantuvo en funcionamiento, y sus más altos funcionarios fueron nombrados por el Presidente.





### **1.6.2. Constitución Política de la República de 1956**

El Código de Trabajo fue modificado, con el propósito de utilizarlo como instrumento de conciliación entre obreros y patronos; esto, a la larga, llegó a anular la fuerza que el movimiento obrero había alcanzado en el decenio anterior. La Ley de Reforma Agraria fue derogada y se creó la Dirección General de Asuntos Agrarios.

En los textos constitucionales a partir de 1945 se incorporó un catálogo, bastante desarrollado para la época, de derechos fundamentales; tanto derechos civiles y políticos, como derechos sociales, bajo la nomenclatura de garantías individuales y sociales (1945 y 1956) y garantías constitucionales (1965) esta expresión utilizada en estas Constituciones, expresa las diferentes especies o categorías de derechos y libertades fundamentales, debido a que el término garantías no sólo se refería a la inclusión de un catálogo de derechos fundamentales, sino también a los recursos o procedimientos que deberían garantizar o hacer posible el disfrute y respeto efectivo de esos derechos.

### **1.6.3. Constitución Política de la República de 1985**

Los derechos fundamentales de la persona han sido incorporados en las Constituciones que han regido al Estado de Guatemala desde que surgió a la vida independiente en 1821. Esta incorporación se aprecia en dos direcciones: la primera, cuando da a conocer el carácter abierto de los catálogos y declaraciones individuales



que contienen esos derechos, incluidos la protección a la vida y a la integridad personal, la libertad, el asilo, la prohibición de discriminación y torturas; y la segunda cuando constitucionaliza los derechos sociales: educación, familia, seguridad social, salud y asistencia al trabajo.

La Constitución Política de la República de 1985, vigente en la actualidad, posee un contenido altamente humanista y un pleno reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana. En su preámbulo afirma: "... la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconocimiento a la familia como génesis primaria y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y al Estado como reponsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz... decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al Derecho."

A pesar de que el preámbulo no constituye una norma positiva de la Constitución, la Corte de Constitucionalidad consideró: "El preámbulo de la Constitución Política contiene una declaración de principios por la que se expresan los valores que los constituyentes plasmaron en el texto, siendo además una invocación que solemniza el mandato recibido y el acto de promulgación de la carta fundamental. Tiene una gran significación en orden a las motivaciones constituyentes, pero en sí no contiene una norma positiva ni menos sustituye la obvia interpretación de disposiciones claras.



Podría eso sí, tomando en cuenta su importancia, constituir fuente de interpretación ante dudas serias sobre el alcance de un precepto constitucional...<sup>7</sup>

La Constitución Política de la República de 1985 amplió el catálogo de derechos y superó la utilización del término garantía. Así, al título II lo denominó "Derechos Humanos" y lo subdividió en varios capítulos; el capítulo I comprende los derechos individuales, Artículos 3 al 46 (derecho a la vida, libertad e igualdad, libertad de acción, locomoción, asociación, emisión del pensamiento, religión, reunión y manifestación, industria, comercio y trabajo, libre acceso a los tribunales y dependencias del Estado, inviolabilidad de la vivienda, correspondencia, documentos y libros, y derechos de petición y de asilo).

Dentro de este capítulo se introducen dos normas de especial importancia: 1) que los derechos y garantías otorgados por la Constitución Política de la República no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana (Artículo 44) y 2) establece el principio de la preeminencia del derecho internacional de los tratados y convenciones aceptados y ratificados en materia de derechos humanos sobre el derecho interno (Artículo 46).

La sección octava establece el derecho de trabajo, afirma que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social, enuncia los derechos sociales mínimos de la legislación laboral y la tutelaridad de las leyes de trabajo, los

---

<sup>7</sup> Corte de Constitucionalidad, Gaceta No. 1, expediente No. 12-86.



derechos de huelga y paro, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales (Artículos 101 al 106). La sección novena estipula el régimen de los trabajadores del Estado (Artículos 107 al 117).

### **1.7. Garantías del Estatuto Fundamental de Gobierno**

En cuanto al régimen económico y social, en asuntos de trabajo se reiteran aspectos de la Constitución Política de la República anterior, adicionando que los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad. Los trabajadores del Estado no podrán formar sindicatos ni asociaciones; es prohibida y punible la huelga de los trabajadores del Estado.

En el régimen económico y social también se reiteran criterios establecidos en la Constitución Política de la República derogada, incluyendo disposiciones respecto a la moneda, la banca central y la supervisión bancaria. El Estado podrá intervenir las empresas que presten servicios públicos; las multas que imponga la administración pública no podrán exceder del impuesto omitido. Se mantiene la simpatía por la Federación de Centroamérica. En relación al territorio de Belice, Guatemala mantiene la reclamación de sus derechos.



## CAPÍTULO II



### **2. Obligatoriedad del cumplimiento de convenios internacionales de derechos laborales de la mujer aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala**

Los derechos laborales especialmente en torno a los derechos laborales definidos por la Organización Internacional del Trabajo, establecidos en la declaración de principios fundamentales en el trabajo comprenden: La libertad sindical y la negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzado y las horas extras obligatorias, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

“En el ámbito laboral se ha dado una serie de discusiones en torno a la inclusión o no, de la cláusula laboral, sin embargo, no se ha logrado un consenso al respecto, pues hay quienes argumentan que las leyes laborales son de observancia obligatoria en todos los ámbitos en que se dé una relación laboral y, en este sentido, los tratados comerciales no están exentos de estas relaciones. Por lo que se incluyan o no en dichos tratados, necesariamente deben ser observados obligatoriamente por todos los miembros del mismo”.<sup>8</sup>

Además, los derechos laborales son reconocidos desde un rango constitucional como

---

<sup>8</sup> ASEPROLA, CALDEH. **Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala**, pág. 4.

el caso de Guatemala y el resto de Centroamérica.



Una preocupación en todos los sectores de la sociedad guatemalteca radica en el secretismo en el que se realizan las negociaciones y los impactos negativos que puedan tener en la sociedad dichos tratados.

## **2.1. Instrumentos internacionales de derechos laborales de la mujer, aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala**

“La Constitución Política de la República de Guatemala, de 1985, como la mayoría de constituciones latinoamericanas, faculta para aprobar tratados, convenios o cualquier arreglo internacional al Congreso de la República (Artículo 171, inciso I) con mayoría simple (mitad más uno) del total de diputados siempre y cuando”:<sup>9</sup>

- a) afecten leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos;
- b) afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones, o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito sudamericano;

---

<sup>9</sup> Gutiérrez de Colmenares, Carmen María. **Los derechos humanos en el derecho interno y en los tratados internacionales. Su protección por la jurisdicción constitucional guatemalteca**, pág. 588.



- c) obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del presupuesto de ingresos ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado;
- d) constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitrajes internacionales;
- e) contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.

Adicionalmente el Artículo 172 de la Constitución Política de la República señala que para aprobar antes de su ratificación tratados, convenios o cualquier arreglo internacional, es necesario que:

- a) se refieran al paso de ejércitos extranjeros por el territorio nacional o al establecimiento temporal de las bases militares extranjeras; y
- b) afecten o puedan afectar la seguridad del Estado o pongan fin a un estado de guerra.

La aprobación requerirá mayoría calificada (2/3 partes) del total de diputados. En cuanto a las relaciones con otros Estados, el Artículo 149 de la Constitución Política de la República establece: "De las relaciones internacionales. Guatemala normará sus relaciones con otros Estados de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respecto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos





democráticos e institucionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo en los Estados". Guatemala es signatario de varios convenios y tratados internacionales de derechos laborales de la mujer, por haber sido aceptados y ratificados por el Estado.

### **2.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

Esta convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigencia en Guatemala como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

En este tratado se da particular importancia a la función de la mujer en la procreación y se establece que no debe ser causa de discriminación alguna, abogando por una adecuada comprensión de la maternidad y consecuentemente las disposiciones relativas a la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, se declaran como derechos esenciales, incorporados al empleo, también recomienda medidas especiales para la protección a la maternidad, dicha convención establece en su Artículo 11, que los estados parte, deben adoptar toda medida para eliminar cualquier discriminación contra la mujer en el empleo, como derecho al trabajo, a las mismas oportunidades, a la seguridad social, a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, de tal modo que se salvaguarde su función procreadora.

También se indica en el mismo Artículo, que para impedir cualquier discriminación



contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de sus derechos. Para trabajar, los Estados parte, tomarán medidas adecuadas para:

1. Prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
2. Implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado, sin pérdida del empleo previo.
3. Fomentar la creación de servicios sociales.
4. Prestar protección a la mujer durante el embarazo en todo trabajo perjudicial para su estado.

Esta convención es muy importante en la vida de las mujeres porque es un valioso apoyo para amparar las leyes existentes en nuestro país, puesto que viene a dar un respaldo a las leyes nacionales en materia de discriminación contra la mujer, regulando así una definición sobre lo que se entiende por discriminación contra la mujer: siendo toda distinción, exclusión o restricción basada en 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 de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Invita a los Estados partes que adopten medidas urgentes contra cualquier trato de discriminación contra la mujer de una manera activa en donde se tomen medidas legislativas para condenar cualquier



acto de discriminación contra la mujer; así también intensificar campañas que promuevan esta discriminación.

En materia de empleo la convención establece: asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

1. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
2. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, e inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestión de empleo.
3. El derecho de elegir libremente profesión y empleo, el derecho del ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y a otras condiciones de servicio, y el derecho de acceso a la formación profesional y al readiestramiento periódico.
4. El derecho de igualdad de remuneración, e 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.
5. 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 de vacaciones pagadas.
6. El derecho de protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



## **2.1.2. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**

Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

1. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
2. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y
3. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de



todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

1. Derecho a que se respete su vida;
2. Derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
3. Derecho a la libertad y a la seguridad personales;
4. Derecho a no ser sometida a torturas;
5. Derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
6. Derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
7. Derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
8. Derecho a libertad de asociación;
9. Derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley; y
10. Derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos



humanos. Los Estados partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

1. Derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
2. Derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

### **2.1.3. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**

Este convenio regula las diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 29 de junio de 1951, el presente convenio, que puede ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951. Este convenio establece:

1. Que el término 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;

2. Que 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.

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. 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.

Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio. Los métodos que se adopten para esta



evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

#### **2.1.4. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares**

El presente convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Las disposiciones del presente convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.





Las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el Artículo 9 del presente convenio.

El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

A los fines del párrafo anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los Artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación.

Deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.



Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

**2.1.5. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**

“Para el presente convenio, el término discriminación comprende”:<sup>10</sup>

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

---

<sup>10</sup> La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1960.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Todo miembro para el cual el presente convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control



directo de una autoridad nacional;

- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la conferencia internacional del trabajo no se consideran como discriminatorias.

Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.



Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo Estado que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas



ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros organización.

Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

### **2.1.6. Plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer pacto internacional de derechos civiles y políticos**

“La plataforma de acción es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política”.<sup>11</sup>

Reafirma el principio fundamental, establecido en la declaración y el programa de acción de Viena, aprobados por la conferencia mundial de derechos humanos, de que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Como programa de acción, la

---

<sup>11</sup> Organización de las Naciones Unidas (ONU), Beijing (Pekín), China, 1995.



plataforma apunta a promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida.

Hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando de consuno y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo. La plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad.

La plataforma de acción pide la adopción de medidas inmediatas y concertadas por todos para crear un mundo pacífico, justo, humano y equitativo basado en los derechos humanos y las libertades fundamentales, con inclusión del principio de la igualdad para todas las personas, independientemente de su edad y de su situación en la vida, y con ese fin reconoce que se necesita un crecimiento económico amplio y sostenido en el contexto del desarrollo sostenible para sustentar el desarrollo social y la justicia social.

Para que la plataforma de acción tenga éxito se necesitará el empeño decidido de los gobiernos, las organizaciones internacionales y las instituciones a todos los niveles.

También será preciso movilizar recursos suficientes a nivel nacional e internacional, así como recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo, a través de todos los mecanismos de financiación existentes, incluso las fuentes multilaterales,



bilaterales y privadas para el adelanto de la mujer; recursos financieros para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales; una dedicación a la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y oportunidades y la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en todos los órganos y procesos de adopción de políticas nacionales, regionales e internacionales, y el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos a todos los niveles para el proceso de rendición de cuentas a las mujeres del mundo.

**2.1.7. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**

“En este pacto se establece que todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural”.<sup>12</sup>

Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

Los Estados partes en el presente pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio

---

<sup>12</sup> Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1966.





del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Cada uno de los Estados partes en el presente pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente pacto a personas que no sean nacionales suyos.

Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente pacto.



Los Estados partes en el presente pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

Ninguna disposición del presente pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.

No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de



programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

1. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores;
2. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
3. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto;
4. La seguridad y la higiene en el trabajo;
5. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
6. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:



- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Los Estados partes en el presente pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.
2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo



razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

#### **2.1.8. Convención internacional de la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias**

“En diciembre de 1990, la Asamblea General aprobó la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”.<sup>13</sup>

La convención abrió un nuevo capítulo en la historia de la labor emprendida para establecer los derechos de los trabajadores migratorios y garantizar la protección y el respeto de esos derechos. La Convención es un tratado internacional de carácter

---

<sup>13</sup> Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1990.



global, inspirado en los acuerdos jurídicamente vinculantes existentes, en estudios de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, en conclusiones y recomendaciones de reuniones de expertos y en los debates celebrados y las resoluciones aprobadas en los órganos de las Naciones Unidas en los dos últimos decenios sobre la cuestión de los trabajadores migratorios.

Como los demás acuerdos internacionales sobre derechos humanos, la Convención establece unas normas que sirven de modelo para las leyes y los procedimientos judiciales y administrativos de los distintos Estados. Los gobiernos de los Estados que ratifican la Convención o se adhieren a ella se comprometen a aplicar sus disposiciones adoptando las medidas necesarias, así como a garantizar que los trabajadores migratorios cuyos derechos hayan sido violados puedan presentar un recurso judicial.

En el presente folleto, tras esbozarse los tipos de problemas que son causa de mayor preocupación para los trabajadores migratorios y sus familias, se describen las medidas adoptadas en el plano internacional para promover y defender sus derechos.

El trabajador migratorio no es un producto del siglo XX. Mujeres y hombres han abandonado sus tierras de origen buscando trabajo en otros lugares desde la aparición del sistema de trabajo remunerado. En la actualidad la diferencia estriba en que el número de trabajadores migratorios es muy superior al de cualquier otro período de la historia de la humanidad. Millones de personas que ahora se ganan la vida --o buscan



un empleo remunerado-- llegaron como extranjeros a los Estados donde residen. No hay ningún continente ni región en el mundo que no tenga su contingente de trabajadores migratorios.

La pobreza y la incapacidad para ganar o producir suficiente para la propia subsistencia o la de la familia son las principales razones detrás del movimiento de personas de un Estado a otro en busca de trabajo. Estas razones no sólo caracterizan la migración de Estados pobres a ricos; la pobreza alimenta también los movimientos de países en desarrollo hacia otros países donde las perspectivas de trabajo parecen, al menos desde la distancia, mejores.

Existen otras razones que explican la salida al extranjero en busca de trabajo. La guerra, los conflictos civiles, la inseguridad o la persecución derivadas de la discriminación por motivos de raza, origen étnico, color, religión, idioma u opiniones políticas son factores que contribuyen todos al flujo de trabajadores migratorios.

Algunos Estados alientan a sus ciudadanos a ir al extranjero para trabajar; otros contratan sin cesar trabajadores extranjeros. En algunos casos existen acuerdos bilaterales entre Estados que rigen las condiciones de los trabajadores migratorios.

Lo ideal sería que se diera a los trabajadores migratorios --tanto si van con un contrato o en virtud de otras disposiciones formales, o simplemente viajan por su propia iniciativa-- un conocimiento básico del idioma, la cultura y las estructuras jurídicas,



sociales y políticas de los Estados hacia donde se dirigen. Se les debería informar anticipadamente de los salarios y las condiciones de trabajo así como de las condiciones generales de vida que pueden encontrar a su llegada.

El Artículo 33 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares obliga a los Estados partes a adoptar todas las medidas que consideren apropiadas para velar por que se suministre a los trabajadores migratorios y sus familiares la información que soliciten, gratuitamente y, en la medida de lo posible, en un idioma que puedan entender, acerca de sus derechos con arreglo a la convención, así como sobre cualesquiera otras cuestiones que les permitan cumplir formalidades administrativas o de otra índole en el Estado de empleo. Además, el Artículo 37 de la Convención recoge el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a ser informados antes de su partida, o a más tardar en el momento de su admisión en el Estado de empleo de todas las condiciones aplicables a su admisión, así como de los requisitos que deberán cumplir en el Estado de empleo y las autoridades a que deberán dirigirse para que se modifiquen esas condiciones.

Allí donde existen servicios de empleo públicos que ayudan en la gestión de las corrientes migratorias las posibilidades de que los trabajadores migratorios reciban una preparación mínima para vivir y trabajar en el extranjero son mayores que cuando la contratación y colocación se dejan en manos de agentes privados.





Lo cierto es que la gran mayoría de los trabajadores migratorios no reciben suficiente información y están mal preparados para hacer frente a la vida y al trabajo en el extranjero. Asimismo, la mayoría de ellos no está al corriente de la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales que garantizan los tratados internacionales y las leyes nacionales.

Los trabajadores migratorios son extranjeros. Sólo por esta razón pueden despertar sospechas u hostilidades en las comunidades donde viven y trabajan. En la mayoría de los casos son económicamente pobres y comparten los problemas --económicos, sociales y culturales-- de los grupos menos favorecidos de la sociedad del Estado que los acoge.

La discriminación contra los trabajadores migratorios en la esfera del empleo adopta muchas formas; por ejemplo, exclusiones o preferencias respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar y dificultad de acceso a la formación profesional. Con frecuencia se aplican normas diferentes a los nacionales y a los inmigrantes en lo que se refiere a la estabilidad en el puesto, y en algunos contratos los inmigrantes quedan privados de ciertas ventajas.

El párrafo 1 del Artículo 25 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a la remuneración y a otras



condiciones de trabajo y de empleo. En el párrafo 3 de ese mismo Artículo se insta a los Estados partes a que adopten todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no se vean privados de ninguno de esos derechos.

Se dan casos de normas jurídicas y administrativas que obligan a los trabajadores migratorios a permanecer en determinadas ocupaciones y en regiones concretas, así como desigualdades de salario y categoría por un trabajo idéntico. A veces los trabajadores migratorios quedan excluidos del alcance de los reglamentos que rigen las condiciones de trabajo y se les deniega el derecho a participar en actividades sindicales.

Existe una tendencia generalizada a considerar a los inmigrantes como una fuerza de trabajo complementaria y a asignarles los trabajos que menos interesan a los nacionales del país.

#### **2.1.9. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo**

“El único instrumento jurídico obligatorio dedicado íntegramente a los pueblos indígenas es el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas tribales en países independientes. Este Convenio reconoce a los indígenas tanto derechos individuales (como personas, trabajadores, artesanos indígenas) como derechos colectivos como pueblo. Entre estos últimos reconoce a

los pueblos indígenas derechos políticos, económicos, sociales, culturales y territoriales".<sup>14</sup>



Para realizar el análisis de la constitucionalidad del Convenio 169 mencionado, por razón de método, se analizará éste en forma global y, posteriormente, cada una de las partes que lo integran a efecto de determinar su conformidad o disconformidad con la Constitución Política de la República.

En cuanto al primer aspecto, es decir, su estudio en conjunto, es necesario, previamente a analizarlo, determinar el lugar que el Convenio ocupa dentro del ordenamiento jurídico y su posición respecto de la Constitución Política de la República para dilucidar si, en un momento determinado, podría substituir aspectos de la norma suprema por contradecirla, como se ha expuesto por algunos sectores. A ese respecto, cabe afirmar que se reconoce en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República el principio general de que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad ha considerado que la Constitución Política de la República debe interpretarse como un conjunto armónico, en el que cada parte se interpreta en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la

---

<sup>14</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1989.



que coloque en pugna a los distintos preceptos del texto constitucional. En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el derecho interno, debe entenderse como su reconocimiento a la evolución en materia de derechos humanos, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico interno aquellas normas que superen al reconocimiento explícito de los derechos que ella posee, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución Política de la República, y este ingreso o recepción a la legislación nacional se daría, por lo tanto, no por vía del Artículo 46, sino por la del primer párrafo del Artículo 44, que establece: "Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Congruente con lo anterior la Constitución Política de la República garantiza su jerarquía y rigidez con las disposiciones de los Artículos 44 párrafo tercero, 175 párrafo primero, 204 y las relativas a que únicamente el poder constituyente o el procedimiento que establece el Artículo 280 de la Constitución Política de la República tienen facultad reformadora de la misma".<sup>15</sup>

De manera preliminar puede afirmarse que el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, en su conjunto, no contraviene la Constitución Política de la República, ya que no regula ninguna materia que colisione con la ley fundamental sino que, al contrario, trata aspectos que han sido considerados constitucionalmente como llamados a desarrollarse a través de la legislación ordinaria.

<sup>15</sup> Corte de Constitucionalidad, Gaceta Jurisprudencial 18, pág. 99.



De conformidad con el Artículo 66 de la Constitución Política de la República, el Estado de Guatemala, debe reconocer, respetar y promover las formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso de trajes indígenas, idiomas, dialectos de los pueblos indígenas, cuyo fin es mantener los factores que tienden a conservar su identidad, entendiéndose ésta como el conjunto de elementos que los definen y, a la vez, los hacen reconocerse como tal.

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo versa sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes; Guatemala se caracteriza sociológicamente como un país multiétnico, pluricultural y multilingüe, dentro de la unidad del Estado y la indivisibilidad de su territorio, por lo que al suscribir, aprobar y ratificar el Convenio sobre esa materia, desarrolla aspectos complementarios dentro de su ordenamiento jurídico interno y que en forma global no contradicen ningún precepto constitucional.

Para determinar si las normas que integran el referido convenio, se encuentran conformes con la Constitución Política de la República, la Corte de Constitucionalidad estima que las normas del mismo que reconocen derechos comunes a todos los habitantes no contradicen la Constitución. En lo que respecta a otras normas se analizará cada una de las partes del mismo:

Respecto de la parte 1, política general, se ha discutido su constitucionalidad debido a que en la misma se menciona que se aplicará el convenio a los pueblos con identidad



e instituciones propias; lo que, se ha argumentado, podría afectar la unidad del territorio, debido a que se ha considerado que la existencia de un pueblo crea el derecho de su autodeterminación, y esto atentaría contra la indivisibilidad del territorio del que forma parte.

En ese sentido, es oportuno considerar que el Convenio 169, en su denominación, claramente expresa que versa sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, lo que se ratifica en el Artículo 1. Por otra parte, se especifica que el término pueblo no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional, sino que debe entenderse como pueblo, según los conceptos del propio Convenio, aquellos sectores o grupos de la colectividad cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan del resto de la sociedad, y que estén regidos por sus propias costumbres o tradiciones, así como los que desciendan de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que perteneció el país en la época de la conquista o colonización.

De lo anterior puede establecerse que se refiere a países independientes, aplicándose a ciertos sectores de la sociedad de esos países, que por reunir determinadas características pueden calificarse como pueblos para los fines del Convenio, manteniendo de esa manera la unidad del Estado.

Con relación al derecho de libre determinación que erróneamente se atribuye a los



pueblos, a que se refiere el Convenio, cabe considerar qué debe entenderse por libre determinación y a quiénes es aplicable ese derecho.

## CAPÍTULO III



### 3. Preeminencia de los derechos humanos sobre la legislación interna

#### 3.1. Análisis del Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala

Este Artículo 46 se refiere a la preeminencia del derecho internacional, estableciendo el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

La Corte de Constitucionalidad estima conveniente definir su posición al respecto partiendo del principio hermenéutico de que la Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto. En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el derecho interno debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de derechos humanos se ha dado y tiene que ir dando, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de





entrar en contradicción con normas de la propia Constitución, y este ingreso se daría no por vía de su Artículo 46, sino -en consonancia con el Artículo 2 de la convención- por la del primer párrafo del Artículo 44 constitucional.

“El Artículo 46 jerarquiza tales derechos humanos con rango superior a la legislación ordinaria o derivada, pero no puede reconocérsele ninguna superioridad sobre la Constitución Política de la República, porque si tales derechos, en el caso de serlo, guardan armonía con la misma, entonces su ingreso al sistema normativo no tiene problema, pero si entraren en contradicción con la Carta Magna, su efecto sería modificador o derogatorio, lo cual provocaría conflicto con las cláusulas de la misma que garantizan su rigidez y superioridad y con la disposición que únicamente el poder constituyente o el referendo popular, según sea el caso, tienen facultad reformadora de la Constitución Política de la República. (Artículos 44 párrafo tercero, 175 párrafo primero, 204, 277, 278, 279, 280 y 281 de la Constitución Política de la República). Por otro lado, la pretensión de preeminencia sobre la Constitución tendría sentido si la norma convencional entrase en contravención con la primera, puesto que la compatibilidad no ofrece problemas a la luz de lo establecido en el Artículo 44 constitucional, pero resulta que el poder público guatemalteco está limitado a ejercer sus funciones dentro del marco de la Constitución Política de la República, por lo que no podría concurrir al perfeccionamiento de un convenio o tratado internacional que la contravenga...”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Corte de Constitucionalidad. Gaceta No. 18, expediente No. 280-90, pág.99.



“Los tratados y convenios internacionales -en cuya categoría se encuentran la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos- no son parámetro para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma, pues si bien es cierto el Artículo 46 de la Constitución le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre en conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas; pero ello no significa, como se dijo, que las mismas puedan utilizarse como parámetro de constitucionalidad. Por consiguiente, en lo referente a este punto debe declararse que no se da la violación a ninguna norma de la Constitución Política de la República...”<sup>17</sup>

La Corte de Constitucionalidad debe abordar únicamente aspectos relacionados a la preeminencia de la norma constitucional en función del resguardo de los derechos fundamentales que la ley matriz le ha conferido a la persona humana, las obligaciones internacionales del Estado y la aplicación de tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en cuanto a que su aplicación pueda ser más garantista que las normas de derecho interno. En cuanto a las obligaciones internacionales del Estado, se mantiene el criterio vertido en el precedente jurisprudencial de que Guatemala reconoce la validez del derecho internacional sustentado en el *iuscogens*,

---

<sup>17</sup>Corte de Constitucionalidad. Gaceta No. 43, expediente No. 131-95, pág. 47.



que por su carácter universal contiene reglas imperativas admitidas como fundamentales de la civilización. Lo anterior implica también el compromiso que tiene el Estado de Guatemala de observar y respetar lo dispuesto en dichos tratados, máxime cuando el asunto sobre el cual versaren fuere materia de derechos humanos, según el Artículo 26 de la Convención de Viena sobre el Derecho a los Tratados “todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”.

Es oportuno indicar que sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en Guatemala, la norma del Artículo 46 de la Constitución Política de la República, establece, bajo el acápite de preeminencia del derecho internacional, que se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones, aceptados y ratificados por Guatemala, vale decir tratados convencionales, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

El precepto, como es de público conocimiento, se ha convertido en el más polémico de la nueva normativa constitucional por las implicaciones que su aplicación ha tenido para el país en ciertos delitos castigados con pena de muerte que, aparentemente, contradicen el compromiso de no extender dicho castigo a nuevas figuras delictivas que Guatemala asumió sobre esta materia en la convención americana sobre derechos humanos.

Algunos constitucionalistas han considerado que Guatemala aceptó con esa norma la





deben observar en toda resolución el principio de que la Constitución Política de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado y que son nulas *ipso jure* las leyes que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos y garantías reconocidos en ella.

Por otro lado, ha hecho ver que nuestra ley fundamental también asegura su rigidez por cuanto únicamente el poder constituyente o el Congreso, mediante votación calificada de dos terceras partes y ratificación por medio de la consulta popular, según sea el caso, y no por un tratado, pueden reformarla, sin olvidar la existencia de normas pétreas que no admiten ninguna de esas posibilidades. En una cuestión tan importante como ésta, en no pocas ocasiones más de tinte político que jurídico, la anterior tesis de nuestro máximo tribunal constitucional no tiene aceptación general. En efecto, hay juristas que se adscriben a la supraconstitucionalización del tratado recurriendo a una interpretación del bloque de constitucionalidad formado por los Artículos 46 y el 114 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, norma esta última que, después de ratificar el precepto constitucional de que los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución Política de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado, agrega que esto tiene lugar sin perjuicio de que, en materia de derechos humanos, prevalezcan los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

“Otros juristas han transitado de una a otra tesis, como el conocido profesor uruguayo Héctor Gross Espiell, buen conocedor del derecho guatemalteco por haber sido relator de derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas en nuestro país, quien,



después de haber sostenido que en la expresión Derecho Interno del Artículo 46 de la ley suprema estaba comprendida la Constitución Política de la República, cambió de parecer más tarde y se ubicó entre los que sostienen que los tratados sobre derechos humanos en nuestra nación sólo prevalecen sobre las leyes secundarias”.<sup>18</sup>

La Corte de Constitucionalidad también ha hecho acopio del criterio que exponemos sobre la interpretación y alcances de la norma del Artículo 46, al evacuar la consulta sobre la constitucionalidad del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes:

“Es necesario, previamente a analizarlo, determinar el lugar que el convenio ocupa dentro del ordenamiento jurídico y su posición respecto de la Constitución para dilucidar sí, en un momento determinado, podrían subsistir aspectos de la norma por contradecirla... el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el derecho interno, debe entenderse como su reconocimiento a la evolución en materia de derechos humanos, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico interno junto a aquellas normas que superen el reconocimiento explícito de los derechos que ella posee, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución y este ingreso o recepción a la legislación nacional se daría, por tanto, no por la vía del artículo 46, sino por la del primer párrafo del artículo 44”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Colmenares, Carmen María. **Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en Guatemala**, pág. 87.

<sup>19</sup> Corte de Constitucionalidad. Expediente 199-95, pág. 14.



Como corolario de la división que persiste en el gremio de juristas sobre la jerarquía de los tratados en relación con la Constitución Política de la República, podemos invocar las tentativas de obtener declaratorias de inconstitucionalidad usando como parámetro para la confrontación o examen comparativo de las normas, tratados internacionales, pretensiones que han sido consistentemente desestimadas por la Corte de Constitucionalidad por considerar que ese tipo de acciones solamente son viables si la contravención se produce contra una norma de rango constitucional.

Las anteriores manifestaciones de la Corte de Constitucionalidad, máximo intérprete de la Constitución Política de la República, hace suponer que el criterio sustentado en base a la tesis de la supremacía constitucional sobre los tratados de derechos humanos —sin olvidar que en una sentencia mencionó que podían equipararse— y la preeminencia de éstos sobre las leyes ordinarias, se mantendrá. Es de esperar que el criterio de la Corte, mediante una interpretación acorde con la nueva posición en el constitucionalismo moderno, equipare los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales con los derechos constitucionales, siguiendo el modelo argentino y ecuatoriano, entre otros.

La Corte de Constitucionalidad en recientes fallos ha hecho aplicación directa de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en especial de la Convención de los derechos del niño, donde expresó: “Pero, en la cuestión a resolver resalta, antes que sentimientos de unos y otros, el interés de los menores que, conforme la Convención sobre los derechos del niño —ley aplicable, primordialmente—



merece tratamiento de interés superior, como ya se expresó en las sentencias de las fechas ocho de septiembre de 1998 y seis de abril de 1999. Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o creencias de sus padres, o tutores o de sus familiares, texto que corresponde con los principios que recogen los Artículos 3, 46, 47 y 51 de la Constitución".<sup>20</sup>

### **3.2. Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en Guatemala**

Antes de concluir, se considera interesante analizar otro fallo de la Corte de Constitucionalidad, en una acción de amparo en única instancia, referente a si la pena de muerte se extendió a delitos no previstos antes de la vigencia del Pacto de San José, en el caso del Artículo 201 del Código Penal, en contravención a lo dispuesto en el artículo 4 numeral 2 de la Convención americana sobre derechos humanos. Dicha sentencia, a mi criterio, despeja la cuestión sobre la determinación del rango o jerarquía que la Convención americana sobre derechos humanos tiene en relación con una ley ordinaria, en este caso el Código Penal. La Corte señaló al respecto: "Resulta que el acto reclamado (Sentencia del veintiséis de noviembre de 1999 de la Cámara Penal de la Corte Suprema de Justicia), violó los derechos del postulante por inaplicación prevalente y preeminente del artículo 4 numeral 2 *in fine* de la Convención

---

<sup>20</sup> Corte de Constitucionalidad. Expedientes 1042-97, de 1997; 49-99 de 1999 y 866-98 de 1998.





americana sobre derechos humanos, que, en cuanto a la pena de muerte, reza:  
“Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se aplique actualmente”.

Adicionalmente, es preciso hacer notar que en Guatemala la celebración o ratificación de un tratado puede estar sujeto a control previo de constitucionalidad, tal y como lo prevé el inciso e) del Artículo 272 de la Constitución Política de la República, posibilidad que permite que la Corte de Constitucionalidad pueda seguirse pronunciando sobre este importante tema. Sería muy aconsejable que los organismos del Estado, previa aprobación o ratificación de un tratado, solicitaran opinión consultiva a dicho Tribunal.

Para concluir, quisiera compartir con ustedes, los beneficios que reciben los habitantes de un Estado que asume el compromiso de aplicar en su jurisdicción las reglas internacionales sobre derechos humanos. El profesor Néstor Pedro Sagúes expresa, con relación a este tema:

“Que en primer lugar se asegura la efectividad de tales derechos, porque en ella está comprometida tanto la responsabilidad del Estado receptor como la de los otros Estados partes del convenio esa garantía de efectividad se ve reforzada porque, por una parte, en caso de inexistencia o deficiencia de la norma nacional, se aplicaría supletoriamente la internacional y, por la otra, porque, en todo caso, debe invocarse y aplicarse la norma que resulte más favorable, más protectora y beneficiosa, al sujeto destinatario de ella. En segundo término, el Estado deberá implantar y mantener



políticas y acciones de difusión, conocimiento y protección de los derechos humanos tendrá que velar porque existan medios y órganos adecuados, independientes e imparciales que conozcan las denuncias de violaciones y sancionen a los responsables, incluyendo al propio Estado, porque, de lo contrario, el respeto a esos derechos podría ser demandado ante cortes o entes internacionales encargados de vigilar por su efectiva vigencia, y hasta podría producirse una condena contra el Estado responsable de no haber cumplido su obligación internacional. Por último, al mismo tiempo que se margina o reduce la posibilidad de actos arbitrarios contra seres humanos, se fortalece el bien, común internacional que indudablemente se proyecta en el bien común propio de cada Estado".<sup>21</sup>

### **3.3. Jerarquía del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno**

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución Política de la República, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia, Guatemala ha ratificado la convención americana sobre derechos

---

<sup>21</sup> Colmenares, **Ob. Cit**; pág. 89.



humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos y el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

La Constitución Política de la República fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1985 y fue reformada luego de un referéndum en 1993. De acuerdo con la misma Guatemala es un Estado de Derecho, se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común y su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo. La soberanía reside en el pueblo y se encuentra conformado por diversos grupos étnicos entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya.

Este derecho se sitúa en el campo del derecho internacional público. Es en general, la fuente convencional. Aún cuando alguna doctrina ha sostenido que determinadas



normas jurídicas internacionales se han cristalizado como derecho consuetudinario y constituyen principios generales de derecho o hasta parte integrante del *juscogenerale*. La verdad es que el desarrollo de la protección internacional de los derechos humanos es obra de tratados multilaterales adoptados en las últimas décadas.

Esos tratados crearon diferencias entre la protección internacional de los derechos humanos y el derecho convencional general, algunas de cuyas normas y principios no le son aplicables. Por otro lado, el derecho internacional de los derechos humanos, en virtud de su contenido, su desarrollo histórico y su misma aplicación, ha configurado un conjunto de características propias, que lo dotan de fisonomía particular.

“Los tratados tradicionales, sean multilaterales o bilaterales, persiguen un intercambio recíproco de beneficios y ventajas. De allí resulta una correlación entre los derechos y los deberes que se han convenido. No ocurre lo mismo con las convenciones relativas a derechos humanos, pues ellas no son un medio para equilibrar recíprocamente intereses entre Estados, sino para el establecimiento de un orden público común, cuyos destinatarios no son los Estados sino los seres humanos sujetos a su jurisdicción”.<sup>22</sup>

“La Corte Interamericana de derechos humanos, por su parte ha enfatizado que dichos instrumentos (las convenciones), no son tratados multilaterales del tipo tradicional incluidos en función de un intercambio recíproco de derechos, para el beneficio mutuo

---

<sup>22</sup>Buergenthal Thomas, Claudio Grossma y Pedro Hikken. **Manual internacional de derechos humanos**, pág. 172.



de los Estados contratantes. Su objeto y fin son la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos independientemente de su nacionalidad, tanto frente a su propio Estado como frente a otros Estados contratantes. Al aprobar estos tratados sobre derechos humanos, los Estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones”.<sup>23</sup> Esa naturaleza particular incide sobre las características que se han reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos.

#### **3.4. Instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Guatemala relativos a los derechos de la mujer**

1. Convención sobre los derechos políticos de la mujer;
2. Convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer;
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
4. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará);
5. Convenio sobre la nacionalidad de la mujer;
6. Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada;
7. Convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer.

---

<sup>23</sup> *Ibid*, pág. 173.



### **3.5. Instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados**

#### **Guatemala relativos a la materia laboral**

1. Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical;
2. Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios de derecho de organización y de negociación colectiva;
3. Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
4. Convención sobre la obtención de alimentos en el extranjero;
5. Convención número 105, relativa a la abolición del trabajo forzoso;
6. Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima de contraer matrimonio y el registro de los matrimonios;
7. Convenio número 122, relativo a la política del empleo.
8. Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación





## CAPÍTULO IV

### **4. Derecho internacional de los derechos humanos respecto a los convenios y tratados internacionales de carácter laboral, que han sido objeto de incumplimiento por parte del Estado de Guatemala**

“Un principio fundamental para el derecho de la libertad sindical es la atribución o facultad de la que disponen los trabajadores o los empleadores para que de manera efectiva pueda constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas. La libertad sindical dicho de una manera sencilla, es la facultad que tienen los trabajadores o los patronos de pertenecer o no a un sindicato”.<sup>24</sup>

“La libertad sindical como un derecho humano fundamental se encuentra amparada por fuentes nacionales e internacionales. Entre las fuentes nacionales encontramos en orden jerárquico la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás reglamentos referente al tema; y en el ámbito internacional tenemos los tratados y convenios internacionales”.<sup>25</sup>

En ese sentido podemos citar los Artículos 34 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República, en los cuales se reconoce dicho derecho en los siguientes términos:

---

<sup>24</sup> Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala, **Ob. Cit;** pág. 15.

<sup>25</sup> **Ibid.**





Artículo 34: Derecho de Asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúan el caso de la colegiación profesional.

Por su parte el Artículo 102 en la literal q) lo establece como parte de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: "...q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a la autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece 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 el 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;".

"En el plano internacional el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estime convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas".<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibid**, pág. 16.



Por su parte, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva: Prevé garantías contra los actos de discriminación antisindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.

En el Código de Trabajo y sus reformas establece lo siguiente en cuanto al derecho de libertad Sindical y su protección: Artículo 10: "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que le otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamento o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos."

Artículo 209 del Código de Trabajo establece: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de



percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.”

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de éste código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

Artículo 211. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad de titular de éste, debe trazar y llevar en la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

1. Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
2. Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados internacionales de trabajo ratificado por Guatemala, el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;
3. Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
4. Proveerá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen el derecho a la libertad sindical.



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

El Código de Trabajo establece en el Artículo 214. Son actividades de los sindicatos: Celebrar contratos colectivos de trabajos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. La celebración de dichas actividades corresponde con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de éste código, que se refieren al arreglo directo, la conciliación y los comités ad hoc.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala en materia de negociación colectiva son el Convenios 98, Convenio de sindicación y



negociación colectiva y el Convenio 154, sobre negociación colectiva. El primero de ellos, plantea el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y, el segundo, que establece la definición de la negociación colectiva y elementos para su aplicación.

“Al hacer una revisión de las disposiciones legales citadas anteriormente. Se puede decir que en Guatemala existe un buen desarrollo de la legislación laboral en esta materia, pues se han ido incorporando en sus disposiciones muchos de los parámetros que establecen los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre todo a partir de las reformas aprobadas en el año 2001. No obstante el avance de la legislación laboral. En ese sentido, existe preocupación en algunos sectores sindicales sobre la intención del gobierno central de revisar e incorporar más reformas al Código de Trabajo en esta coyuntura en las que se está negociando con Estados Unidos el Tratado de Libre Comercio, ellos afirman que lo que realmente está buscando el gobierno es la de flexibilizar la ley y también las relaciones laborales, con lo que se corre el riesgo de perder los derechos mínimos que están actualmente garantizados en la ley. Argumentan que no se trata de estar creando más leyes o de introducir más reformas, sino más bien se trataría de generar las condiciones para su pleno cumplimiento”.<sup>27</sup>

Algunas limitaciones o contradicciones que se mantienen en la legislación, referente al

---

<sup>27</sup> Ibid, pág. 19.



tema de la libertad sindical y negociación colectiva y que fueron señaladas por los dirigentes sindicales, lo constituye el hecho que sólo los guatemaltecos de origen pueden constituir o ser miembros de un sindicato y de su comité ejecutivo (Artículo 220 del Código de Trabajo). El acta constitutiva de un sindicato debe contener: d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

El Artículo 223 establece: “El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas: b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de algunos de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.”

Estas disposiciones contravienen el Artículo 2 del Convenio 87, pues como puede observarse en el mismo se establece el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señalando como condición para ello que se observen los estatutos de las mismas.

“En el caso de los trabajadores del sector público si existe una mayor contradicción en



torno al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, en tanto si bien se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, el mismo, únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Aquí es donde está el problema, pues la misma ley declara y enumera los servicios públicos que se consideran esenciales, pues se incluyen como servicio público esencial a los trabajadores de la educación, los servicios de correos, el servicio de transporte o en la generación de transporte y distribución de combustible. Debería considerarse servicio público esencial, todo servicio cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad, o la salud de la persona o las condiciones normales de existencia de la población”.<sup>28</sup>

Existe también la prohibición de las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por interés ajeno a reivindicaciones económicos-sociales.

El Ministerio de Trabajo propuso reformas para solucionar algunas de las violaciones contenidas en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, éstas seguían sin aplicarse. En segundo lugar, se planteó el problema del órgano judicial de Guatemala. Los informes eran ineficaces la mayoría de los ocho tribunales regionales tripartitos de conciliación y arbitraje establecidos para solucionar los conflictos relativos a la libertad sindical. Muy pocos casos habían sido resueltos por estos tribunales,

---

<sup>28</sup> *Ibid*, pág. 20.



establecidos inicialmente para tratar el problema de la centralización excesiva del sistema de justicia laboral en Guatemala, lo que impidió a los trabajadores rurales el acceso a los tribunales. Las reformas propuestas por el Ministerio de Trabajo no solucionarían las violaciones del Convenio Número 87, que se originaban en el sistema de justicia penal y en el Código Penal. Un ejemplo de este tipo de violaciones puede encontrarse en la referencia de la comisión de expertos al Artículo 390 del Código Penal, al que podría recurrirse para imponer penas de prisión a los participantes en huelgas legales. Por último, también existía asimismo el problema de la impunidad para los que cometían actos criminales contra los sindicalistas y sus familias.

En conclusión, la Organización Internacional del Trabajo debería hacer todo lo posible por asegurarse de que prevalezcan los planes del Ministro orientados a lograr el cumplimiento auténtico del Convenio Número 87 en Guatemala. El Gobierno debe apoyar la modernización de los Ministerios de Trabajo de América Central, para lograr que el Ministerio y el movimiento sindical guatemalteco participen activamente, y a fomentar la capacidad de funcionamiento tanto del Ministerio de Trabajo como del Órgano Judicial de Guatemala.

#### **4.1. Incorporación de los derechos humanos al derecho internacional**

La Constitución Política de la República, en el Artículo 149, establece que: "De las relaciones internacionales. Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de





contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e instituciones internacionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los Estados”.

“Al respecto, la Corte de Constitucionalidad considera que es de estimar que si bien un Estado no puede oponer su legislación interna para cumplir sus obligaciones internacionales válidamente contraídas, situación reconocida en el Artículo 149 de la Constitución Política, el caso de infracción a las normas convencionales de derecho internacional público tiene sus propios mecanismos de reparación, siendo titularidad del reclamo de los Estados partes y ante las instancias apropiadas...”<sup>29</sup>

“La Corte de Constitucionalidad estima que las disposiciones convencionales de derecho internacional deben interpretarse conforme a los principios *pacta sunt servanda* y de buena fe, por lo que, salvo una confrontación abierta con el texto constitucional interno, su intelección deberá hacerse del modo que más armonice con la finalidad del instrumento que las contiene...”<sup>30</sup>

#### **4.2. Aplicación del derecho laboral internacional de la mujer**

“En la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reafirmó que el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos

<sup>29</sup>Gaceta No. 19, expediente No. 320-90, pág. 9.

<sup>30</sup>Opinión Consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República, Gaceta No.59, expediente No. 482-98, página No. 696, resolución: 04-11-98.



humanos y las libertades fundamentales por la mujer y la niña constituía una prioridad para los gobiernos y las Naciones Unidas y era esencial para el adelanto de la mujer".<sup>31</sup>

Se destacó que los gobiernos no sólo debían abstenerse de violar los derechos humanos de todas las mujeres, sino también trabajar activamente para promover y proteger esos derechos".<sup>32</sup>

La plataforma de acción, aprobada por la conferencia de Beijing, identificó la falta de respeto de los derechos humanos de la mujer como una de las 12 esferas de principal preocupación que requerían la adopción de medidas por parte de los gobiernos y la comunidad internacional. En la plataforma se hizo un llamamiento en favor de la aplicación íntegra de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. También se destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación, con arreglo al derecho y en la práctica, y la capacitación jurídica básica.

Durante su 42 período de sesiones, celebrado en 1998, la comisión de la condición jurídica y social de la mujer propuso que los Estados miembros y la comunidad internacional adoptaran nuevas medidas para promover los derechos humanos de la mujer, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todos los programas y

<sup>31</sup> Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, Nueva York, 2009.

<sup>32</sup> **Ibid.**



políticas pertinentes. Entre las conclusiones convenidas del período de sesiones había medidas para alentar y apoyar los diálogos basados en la comunidad y de amplia base nacional sobre el significado de los derechos humanos y sobre la discriminación y las violaciones basadas concretamente en el género. Las conclusiones también se centraron en la necesidad de garantizar la existencia de marcos jurídicos y normativos a escala nacional que garantizaran el pleno disfrute de todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

En 1944, la conferencia internacional del trabajo, celebrada en Filadelfia, Estados Unidos de Norteamérica, adoptó lo que se conoce como la declaración de Filadelfia, que redefinió las finalidades y los propósitos de la Organización.

La declaración enuncia los siguientes principios:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye una amenaza para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

“La Organización Internacional del Trabajo, pone en práctica la plataforma de acción de



Beijing, adoptada en la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing en 1995, se definieron doce esferas de especial preocupación, de las cuales seis están estrechamente relacionadas con el mandato de la Organización Internacional del Trabajo":<sup>33</sup>

- Creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer
- Desigualdades de educación y formación
- Participación de la mujer en la economía, en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones
- Mecanismos nacionales e internacionales para el avance de la mujer
- Promoción de los derechos humanos de la mujer
- Promoción de los derechos de la niña

Las actividades de seguimiento de la plataforma de acción de Beijing llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo corresponden a las siguientes cuatro categorías principales:

- Normas internacionales del trabajo y acción normativa relacionada a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras
- Creación de empleos y erradicación de la pobreza
- Protección social y condiciones de trabajo
- Tripartismo, diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores

<sup>33</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Género, formación y trabajo**, 2001, pág. 514.

y empleadores



“Para la Organización Internacional del Trabajo la equidad de género es una cuestión de derechos humanos, de justicia social y un requisito para el desarrollo económico. Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad edad, estado civil, etc.), no puede haber respecto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia. Es una cuestión de justicia social porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social”.<sup>34</sup>

Es un requisito para el desarrollo económico y social porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.

El principal objetivo de la Organización Internacional del Trabajo en la actualidad es promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humanas. Promover un trabajo decente es la finalidad común de los cuatro objetivos estratégicos, que son los siguientes:

---

<sup>34</sup> Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. **La equidad de género y los mandatos centrales de la OIT**, pág. 1.



1. Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear más oportunidades de empleo y de obtención de ingresos, tanto para las mujeres como para los hombres.
3. Aumentar el alcance y la eficacia de la protección social
4. Fortalecer el diálogo social y el tripartismo

La igualdad de género y el desarrollo se han definido como cuestiones que se plantean en múltiples ámbitos y que se han de incorporar en todas las estrategias, políticas y programas de la Organización Internacional del Trabajo (transversalidad).

En cuanto al enfoque integrador de la Organización Internacional del Trabajo, se desprende lo siguiente:

- Un marco legislativo favorable, mecanismos de aplicación de las leyes y conocimientos jurídicos
- Políticas macro y microeconómicas que tengan en cuenta los problemas de género y políticas activas de mercado de trabajo
- Políticas de formación equilibradas entre los hombres y las mujeres que promuevan la diversificación de las calificaciones de la mujer
- Acceso de la mujer a los recursos productivos, como el crédito, a la innovación tecnológica y a los mercados
- Bases de datos actualizadas, desagregadas por sexo, y conceptos que pongan de manifiesto la función económica de la mujer



- Mejoramiento de la calidad del empleo
- Seguridad y protección social de la mujer, con especial énfasis en la protección a la maternidad
- Un entorno favorable a través de una mayor conciencia y sensibilización relativas a las consideraciones de género
- Participación de todos los actores pertinentes, tanto individual como colectivamente.

Con relación al trabajo de las mujeres en la maquila se indica lo siguiente:

1. Se han diversificado las actividades productivas a través de las empresas maquiladoras, en particular en el sector textil y electrónico.
2. En el período 1995-2000 aumentó el número de empresas maquiladoras en todos los países de la región centroamericana y el empleo ahí generado alcanza, en el año 2000, a aproximadamente 360.000 puestos de trabajo, ocupados mayoritariamente por mujeres (entre 70 y 87%). Se estima que esta cifra se duplicará con la entrada en vigencia (octubre, 2000) del acuerdo sobre la ampliación de las cuotas de exportación en el marco de la ampliación de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe.

Las exigencias de una mayor competitividad internacional han incidido en la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales, situación que se hace evidente en la maquila: se contrata a empresarios locales que realizan procesos productivos, los que,



a su vez, contratan a mujeres que realizan el trabajo en sus propias casas en pequeños talleres en los que no se respetan los derechos laborales básicos.

“Las trabajadoras de la maquila valoran esa oportunidad de inserción laboral, que les permite obtener un ingreso y cierta independencia respecto de sus padres o compañeros, aun cuando están crecientemente conscientes de la precariedad de las condiciones laborales existentes en muchas empresas. Este nuevo proletariado es mayoritariamente joven (18 a 30 años) y sin experiencias previas de trabajo en el sector formal de la economía aproximadamente un 40% son jefas de hogar y con un nivel de alfabetismo superior al de los hombres del mismo sector”.<sup>35</sup>

La Organización Internacional del Trabajo desarrolla un proyecto de "Mejoría de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica", cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de la condición y posición socio laboral de las trabajadoras de las maquilas o zonas francas de los países centroamericanos (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica).

El proyecto tiene cuatro ejes principales:

- Desarrollo humano y de género de las trabajadoras de la maquila
- Incorporación y desarrollo de los intereses y necesidades de las mujeres al trabajo

---

<sup>35</sup> Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. **Género, formación y trabajo**, pág. 514.





sindical

- Mejoramiento del ambiente laboral en las empresas
- Impulso a políticas públicas orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los/las trabajadores de la maquila, en particular y de las trabajadoras en general.

La Organización Internacional del Trabajo contribuye a operacionalizar los objetivos y metas del trabajo en relación con la visión paradigmática y el compromiso proactivo de la Organización Internacional del Trabajo sobre la necesidad imprescindible de avanzar en la meta hacia el trabajo decente para hombres y mujeres en el mundo.

En palabras del Director General de la Organización Internacional del Trabajo Juan Somavía, el trabajo decente es: “En primer lugar, es una meta, que refleja en un lenguaje claro una aspiración universal de la gente en todo el mundo y establece un vínculo con sus expectativas de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es a la vez una meta personal para la gente y una meta del desarrollo para los países.

En segundo lugar, proporciona un marco de políticas. Los cuatro objetivos estratégicos combinan el mandato histórico de la OIT en el ámbito de los derechos en el trabajo, el diálogo social y la protección social con objetivos de crecimiento y desarrollo fijados en torno al empleo y la empresa. El hecho de que estén integrados en un solo programa proporciona un marco de formulación de políticas que ofrece perspectivas para un



enfoque coherente de las metas comunes. Este enfoque proporciona también la base para un compromiso a más largo plazo de los mandantes tripartitos de la OIT, al permitirles ponerse de acuerdo sobre cuestiones inmediatas que, de ser consideradas aisladamente, podrían dividirlos.

En tercer lugar, constituye un método para organizar los programas y actividades. El hecho de establecer el programa de la OIT, en torno a los cuatro objetivos estratégicos del programa de trabajo decente ha permitido que la oficina defina metas e indicadores de rendimiento que, por primera vez, le dan la posibilidad de medir los progresos y de rendir cuentas a los mandantes.

En cuarto lugar, es una plataforma para el diálogo y la asociación con otras entidades. Precisamente por tratarse de un programa de gran alcance e integrado, que puede comprenderse fácilmente, el programa de trabajo decente proporciona una plataforma de orientaciones generales para entablar el diálogo con el exterior y establecer asociaciones con otras organizaciones del sistema multilateral y la sociedad civil. Es un instrumento para hacer participar a todo el mundo, más allá del ámbito de la OIT.<sup>36</sup>

El programa de trabajo decente es un proyecto ambicioso. Más que un plan detallado, es una señal indicadora. Es un tema central que debe tener una expresión específica en diferentes regiones y contextos nacionales, requiere un esfuerzo creativo conjunto

---

<sup>36</sup>Jiménez Sandoval, R.; Fernández Pacheco, Janina. **Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá**,pág. 514.



de la oficina y los mandantes y tiene que desarrollarse mediante el diálogo sobre la experiencia compartida.

“La brecha de los derechos es cualitativamente diferente, porque se trata de una esfera en la que, en muchos casos, se podrían lograr progresos rápidamente mediante medidas legislativas y políticas de desarrollo apropiadas. La Organización Internacional del Trabajo está examinando las características de esa brecha mediante los informes globales preparados en el marco del seguimiento de la declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Esta labor confirma hasta qué punto la denegación del derecho a la libertad sindical y de asociación y la incidencia del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la discriminación siguen afectando al mundo de hoy. Estimamos que hay 250 millones de niños que trabajan en todo el mundo. Por otra parte, las investigaciones en curso en el Instituto Internacional de Estudios Laborales indican que aproximadamente dos países de cada cinco tienen serios o graves problemas en relación con la libertad sindical. En algunos casos, los abusos son la consecuencia de decisiones deliberadas y conscientes, y se les podría poner término mediante un acto de voluntad política. En otros, se les podría hacer frente mediante políticas bien concebidas, iniciativas privadas, una mayor cooperación técnica y mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo más efectivos. En todos los casos, es necesario que los actores de la sociedad, sin excepción, se sientan responsables de las políticas en esta esfera, pues de otro modo será muy difícil hacerlas aplicar”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, **ibid.**



Aun cuando la brecha de la protección social ha estado probablemente presente en la programación general de las políticas, sus proporciones son en verdad alarmantes. Pese a que la información de que disponemos a nivel mundial es muy fragmentaria, parece probable que tan sólo un 20 por ciento de los trabajadores de todo el mundo estén amparados por una protección social realmente adecuada. En muchos países de bajos ingresos, la protección institucional para los ancianos e inválidos, o para casos de enfermedad y atención de salud, abarca tan sólo a una mínima parte de la población. Mientras tanto, tres mil personas mueren cada día como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Para poner de manifiesto lo que esas estadísticas traducen de la experiencia de la vida real es necesario, a mi juicio, concebir una noción ampliada de lo que se entiende por seguridad socioeconómica. Los rápidos cambios de la economía globalizada, que engendran presiones competitivas cada vez mayores y reducen la seguridad del empleo para muchos, han creado nuevas incertidumbres en el mundo del trabajo. Y esto tiene diversos efectos secundarios negativos. En los sectores de bajos ingresos, por ejemplo, puede poner en peligro la seguridad de los ingresos básicos. En los sectores de ingresos más altos, se observa con frecuencia un aumento de la ansiedad, la depresión y el agotamiento en el lugar de trabajo. Actualmente, se pierden en los Estados Unidos 200 millones de días de trabajo por año como resultado de depresiones relacionadas con el trabajo. Ahora bien, nadie pretende que la seguridad perfecta sea posible, y la excesiva protección puede entorpecer la iniciativa y la responsabilidad, pero la seguridad básica para todos en diferentes contextos de



desarrollo es fundamental tanto para la justicia social como para el dinamismo económico, y resulta esencial para que la gente pueda utilizar al máximo sus capacidades.

Se debe preguntar qué indica este déficit. En esta época de avance económico y tecnológico, el progreso en las diferentes dimensiones del programa de la Organización Internacional del Trabajo es desigual e insatisfactorio. Librados a su propio funcionamiento, los sistemas económicos generan oportunidades para algunos países y para otros no, así como desigualdades en cuanto al acceso y los beneficios dentro de cada país. Por ende, para poder ampliar las oportunidades de trabajo decente se requieren políticas orientadas expresamente a superar esas limitaciones y lograr que los mercados favorezcan a todo el mundo. Debemos aprovechar el dinamismo de los mercados de manera que se fomente al mismo tiempo la justicia social y los beneficios económicos.

**4.2.1. Instrumentos jurídicos internacionales**

“En la plataforma de acción se destaca la función central de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el adelanto de la mujer y en los esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros. En la Convención se establece no sólo una declaración de derechos en favor de la mujer, sino un programa



relativo a las medidas que deben adoptar los gobiernos para garantizar el disfrute de esos derechos”.<sup>38</sup>

La Convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. En la plataforma de acción se preveía la ratificación universal de la Convención a más tardar en el año 2000.

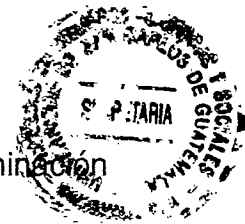
Al 1 de noviembre de 1999, el número de Estados partes en la Convención había ascendido a 165, con la ratificación de Nueva Zelandia, que también incorporaba a las Islas Cook y Niue. La mayoría de ellos han aceptado sus obligaciones incondicionalmente, aunque otros han presentado reservas sustantivas, algunas de ellas basadas en leyes religiosas y tradiciones culturales.

El protocolo facultativo de la Convención se abrió a la firma el día de los derechos humanos, el 10 de diciembre de 1999. Cuando entre en vigor, tres meses después de que se haya recibido el décimo instrumento de ratificación o de adhesión, el protocolo facultativo situará a la Convención en un pie de igualdad con otros instrumentos internacionales de derechos humanos que tienen procedimientos de presentación de denuncias.

El protocolo facultativo permitirá que las mujeres víctimas de discriminación basada en

---

<sup>38</sup> Igualdad entre los géneros, igualdad y paz para el siglo XXI, 2000.



el sexo presenten denuncias ante el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, el órgano creado en virtud de la Convención.

#### **4.2.2. Mecanismos internacionales de derechos humanos**

En la plataforma de acción se destaca la importante función del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. El Comité examina los informes de los Estados partes sobre la aplicación de la Convención. Otros órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos también reconocen cada vez más las situaciones relativas a los derechos humanos que afectan específicamente a la mujer.

1. Desde 1995, el Comité ha examinado 57 informes de Estados partes. Al 1 de agosto de 1999, el número de informes atrasados que debieron haberse presentado al Comité ascendía a 252.
2. La Comisión de derechos humanos de las Naciones Unidas incluye ordinariamente en su programa un tema sobre la integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género, al tiempo que destaca la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todos los temas de su programa.
3. Muchos gobiernos promueven activamente los derechos humanos de la mujer en foros internacionales y cooperan con relatores especiales de la Comisión de derechos humanos. En 1999, la relatora especial sobre la violencia contra la mujer visitó, entre otros países, Cuba, Indonesia y Timor Oriental y los Estados Unidos.



#### 4.2.3. Garantizar la igualdad y la no discriminación

“En todas las regiones se ha logrado progresar en el fortalecimiento del marco jurídico que propicie la igualdad y en la adhesión a la legislación. Se ha perfeccionado el establecimiento de los mecanismos para reparar violaciones de los derechos, y los tribunales de un número cada vez mayor de países fomentan activamente el respeto de los derechos humanos de la mujer. Los gobiernos también han reconocido la necesidad de complementar su legislación con otras medidas, incluida la reforma social, para garantizar el disfrute de hecho de los derechos humanos de la mujer”.<sup>39</sup>

Se han adoptado medidas para promover la capacitación jurídica básica mediante la publicación y difusión de información sobre leyes relativas a la igualdad de la condición jurídica, laboral y social de todas las mujeres y sus derechos humanos.

Muchos países han llevado a cabo actividades de sensibilización y fomento de la toma de conciencia respecto de los derechos humanos de la mujer en las que los mecanismos nacionales han desempeñado una función primordial en relación con la difusión sistemática entre las mujeres de información acerca de sus derechos. Se han traducido a idiomas locales tratados internacionales y códigos nacionales que han sido ampliamente difundidos.

Algunos gobiernos han apoyado la creación de secciones dedicadas a los derechos

---

<sup>39</sup> **Ibid.**



humanos de la mujer en el seno de organizaciones no gubernamentales.



#### **4.3. Análisis jurídico de las causales por las cuales el Estado de Guatemala incumple con la protección de los derechos laborales de la mujer guatemalteca, contenidos en los instrumentos internacionales**

El Código de Trabajo de Guatemala ha sido reformado durante los últimos diez años, en cuatro oportunidades:

1. En el año 1992, se reformó por medio del decreto número 64-92, que contiene 33 Artículos que hacen referencia a: licencias a los trabajadores con goce de salarios, la fijación de salarios mínimos; derechos de la maternidad; protección de los trabajadores para la conformación de sindicatos y el derecho a su reinstalación; regulan además, las actividades de los sindicatos, el procedimiento para obtener su personería jurídica y el funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo, entre otras.
2. En el año 1997, se realizó una nueva reforma con los Decretos 4-97; 19-97 y 98-97. El primero es sobre la asesoría que prestan los dirigentes sindicales a sus sindicatos, federaciones o confederaciones, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante. (Anteriormente tenía una cuantía de hasta trescientos quetzales)
3. El Decreto 19-97 reformó los temas referidos a los Tribunales de Conciliación y



Arbitraje y, el Decreto 98-97 adicionó el Artículo 17 Bis que clarifica que el procedimiento de los Recursos de Revocatoria y Reposición deben seguir el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

4. En el año 1998, mediante el Decreto 9-98 se reformó el Artículo 13 que se refiere a los porcentajes de contratación de trabajadores extranjeros con relación a los guatemaltecos y con el Decreto 35-98 se incorporaron reformas para implementar el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, parte de los Acuerdos de Paz, para establecer condiciones de seguridad que proteja la vida, la salud, y la integridad del los trabajadores; se establecieron procedimientos para hacer más expedito el derecho de sindicalización y la eliminación de algunos obstáculos procesales para lograr una justicia pronta. De esta manera se reformó el Artículo 217, sobre el inicio de las actividades del Sindicato, en el que se establece que quien dicta la resolución de reconocimiento, es el titular de la Dirección General de Trabajo. Además, se integran como actividades de los sindicatos, la celebración de sesiones para elegir el comité ejecutivo y consejo consultivo, y la realización de gestiones para obtener su reconocimiento.

Las últimas y más importantes por el tema que nos ocupa, fueron las reformas incorporadas en el año 2001, a través de los Decretos 13 y 18 del Congreso de la República. Son estas reformas las que generaron un significativo avance para el ejercicio de los derechos sindicales: se incorporó la obligación del Organismo Ejecutivo de fijar anualmente los salarios mínimos, disposiciones que limitan o evitan la injerencia del Estado en las actividades sindicales (Artículo 211), reformas que buscan



la estabilidad laboral de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato y, se incrementan las multas por infracciones a esta disposición (Artículo 209); se elimina la prohibición de huelga para los trabajadores agrícolas en tiempos de cosecha (Artículo 243); se establece la aplicación general de los contratos y pactos colectivos y otros convenios a todos los trabajadores de la empresa y no solo a los miembros del sindicato (Artículo 214); se faculta a los Inspectores de Trabajo para imponer sanciones administrativas (Artículo 269).

Las presiones internacionales, fueron el factor predominante que influyó en la aprobación de estas reformas, por parte del Congreso de la República. Por una lado, los cuestionamientos y recomendaciones que ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo al Estado de Guatemala, por las reiteradas violaciones a los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva y por la necesidad de reformar la legislación laboral para adecuarla a los parámetros que establecen los estándares internacionales, ratificados por Guatemala.

El Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. Entiende, a su vez, como discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o



alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Excepciones a la discriminación en materia de empleo y ocupación: El Convenio 111 contempla además excepciones a la discriminación en materia de empleo y ocupación manifestando que: Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación, igualmente esto se recogió en el Código de Trabajo.

Mujeres casadas y solteras: La Constitución Política de la República de Guatemala en sus postulados establece, que no debe existir diferencia entre casada y soltera en materia de trabajo.

Trabajadores extranjeros y nacionales: en la Constitución Política de la República se plantea la 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 menos salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menos ventajas económicas u otras prestaciones.

Discriminación salarial: A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá



salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Obligaciones de los patronos: El Código de Trabajo contempla varias obligaciones para los patronos siendo las siguientes más relevantes: Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.



## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala ha ratificado tratados de derecho internacional humanitario, así como convenciones interamericanas relacionadas, en particular las que se refieren a la protección y la seguridad de la mujer en el aspecto laboral; sin embargo, no han sido cumplidas en su totalidad.
2. Existen instrumentos internacionales de derechos laborales que protegen a la mujer, que son aceptados y aplicados en el ámbito guatemalteco; sin embargo, también hay determinados convenios que no han sido cumplidos, aunque ya fueron ratificados por Guatemala.
3. La legislación guatemalteca se caracteriza por un pronunciado contraste entre la adopción de algunas medidas positivas, como la Ley de Dignificación y la Promoción Integral de la Mujer, por una parte; y, por otra, la persistencia de disposiciones legales anacrónicas que mantienen distinciones injustificadas basadas en el género.
4. El incumplimiento de la protección de los derechos laborales, tanto de la legislación guatemalteca como de los instrumentos internacionales, que protegen a las mujeres en el ámbito laboral, se reflejan en el Código de Trabajo, porque esta ley ordinaria establece disposiciones legales distintas con respecto al trabajo



de las mujeres y los menores, en algunas disposiciones unos y otros son tratados como equivalentes.

5. En Guatemala no se respeta el ordenamiento jurídico interno e internacional, que garantizan la protección de los derechos de la mujer trabajadora; ya que dichas mujeres son despedidas sin justa causa de sus trabajos, sin antes tramitarse la autorización judicial correspondiente.

## RECOMENDACIONES



1. El Estado de Guatemala debe promover la aplicación, tanto de los tratados de derecho internacional humanitario como de las convenciones interamericanas relacionadas, en particular las que se refieren a la protección y la seguridad de la mujer en el aspecto laboral.
2. El Estado de Guatemala debe comprometerse a conformar una comisión para dar cumplimiento a los convenios internacionales de derechos laborales de la mujer, aceptados y ratificados por Guatemala.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, para que exista congruencia con las disposiciones legales respecto al trabajo de las mujeres, contenidas en los convenios y tratados de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, con la finalidad de darle cumplimiento a la protección de los derechos laborales de la mujer, que frecuentemente son discriminadas.
4. Al Estado de Guatemala le corresponde velar por que se cumpla con la protección de los derechos laborales contenidos, tanto en la legislación guatemalteca como en los instrumentos internacionales que protegen a las mujeres en el ámbito laboral.





5. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social implemente una política institucional para la protección de los derechos laborales de las mujeres, debiendo tramitar y sancionar a las personas que atenten contra tales derechos con carácter obligatorio y urgente.



## BIBLIOGRAFÍA

- BUERGENTHAL, Thomas; Grossman, Claudio y Nikken, Pedro. **Manual internacional de derechos humanos**, Caracas, Venezuela, Ed. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Ed. jurídica Venezolana, 1990.
- CANCADO TRINDADE, Antonio. **El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XXI**, Santiago, Chile, Ed. Jurídica de Chile, 2001.
- CANCADO TRINDADE, Antonio. **Tratado do directo internacional dos directos humanos**, Brasil, Ed. Sergio Fabris, Brasilia, 2000.
- CASSESE, Antonio. **I dirittiumaninel mondo contemporáneo**, Roma, Italia, Ed. Laterza, 1988.
- COLMENARES, Carmen María. **Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en Guatemala**, Guatemala, 2001.
- Corte de Constitucionalidad, **Gaceta No. 18**, expediente No. 280-90.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 43**, expediente No. 131-95.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 19**, expediente No. 320-90.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 59**, expediente No. 482-98, pagina No. 696, resolución: 04-11-98.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 18**, sentencia del 19-10-1990.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 19**, expediente No. 320-90.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

HITTERS, Juan C. **Derecho internacional de los derechos humanos**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Ediar, 1993.



Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Diccionario jurídico sobre seguridad social**, México, 1994.

MEDINA, Cecilia. **Derecho internacional de los derechos humanos**, Ámsterdam, Holanda, Ed. Instituto Holandés de Derechos Humanos, 1990.

NIKKEN, Pedro. **El concepto de derechos humanos**, San José, Costa Rica, Ed. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.

VEGA RUIZ, María Luz. **La reforma laboral en América Latina, un análisis comparado**, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2001.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1444, 1961.

**Ley de Dignificación y Protección Integral de la Mujer.** Congreso de la República, Decreto número 7-99, 1999.

**Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.**

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

**Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.**

**Convención sobre los derechos políticos de la mujer.**



**Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.**

**Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.**

**Informe de la Comisión de Esclarecimiento Histórico, Memorias del Silencio Tomo II. Guatemala, 1999.**

**Informe del relator especial sobre situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas.** Rodolfo Stavenhagen, relator especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas. Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos, 2003.

**Informe Nacional de Desarrollo Humano.** Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud 2002. Sistema de las Naciones Unidas. Guatemala, 2002.

**Informe Nacional de Desarrollo Humano.** Guatemala: el rostro rural del desarrollo humano. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Edición, 2003.

**Informe Nacional de Desarrollo Humano.** Guatemala: el rostro rural del desarrollo humano. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Edición, 1999.

**Proyecto equidad de género en el marco de los acuerdos de paz. Diagnóstico institucional sobre la situación de las mujeres en la Policía Nacional Civil de Guatemala".** SEPAZ/GTZ 2003.

**Acceso a la justicia y equidad. Estudio en siete países de América Latina.** San José, Costa Rica: Editorama, S.A. 2000.