

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

**DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA
INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCIÓN
DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD**

JOSÉ ALFREDO MELGAR HERRERA
GUATEMALA, NOVIEMBRE 2011

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

**DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA
INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCIÓN
DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ALFREDO MELGAR HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

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).

Guatemala, 20 de Septiembre del 2011



**SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY.
SU DESPACHO.**

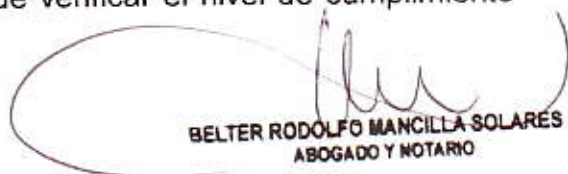
Respetable Licenciado:

De acuerdo a la providencia emanada de esa unidad, de fecha siete de junio de dos mil once, en la que se me faculta para que como Asesor pueda realizar modificaciones, que tengan por objeto mejorar el trabajo de tesis del estudiante **JOSE ALFREDO MELGAR HERRERA**, que se denomina "**DISCRIMINACION POR EDAD Y GENERO EN EL AMBITO LABORAL Y LA INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD**", me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN

El trabajo relacionado, en mi opinión es meritorio y exigió un esfuerzo investigativo del autor, el cual incluye un análisis doctrinario y documental de los mecanismos de protección y promoción de la legislación laboral. El mismo contribuye grandemente y de manera técnica y científica con los estudiosos del derecho guatemalteco, específicamente en el ramo del derecho laboral y administrativo, todo de conformidad con el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual a usted respetuosamente me permito informarle lo siguiente:

1. La monografía de tesis realizada en el presente trabajo cuenta con la metodología, contenido científico y técnico adecuado para su presentación, pues en dicho trabajo se utilizó el método deductivo, en vista que al analizar y observar los hechos que aparecen en la investigación se originaron conclusiones personales. Además se utilizó el método histórico, pues necesariamente se analizaron actos jurídicos pasados, mismo que sirvieron de marco Teórico de la investigación.
2. Respecto al orden seguido en la redacción de la presente investigación, la misma cuenta con la lógica y congruencia correcta; luego de un trabajo de varias sesiones, he podido comprobar personalmente con una rigurosa asesoría, que el trabajo al final satisface todos los requerimientos en una forma sencilla y practica.
3. En cuanto al aporte científico que brinda a nuestra sociedad el presente trabajo de investigación, se puede ver plasmado el momento de verificar el nivel de cumplimiento


BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
ABOGADO Y NOTARIO



que los derechos laborales tienen dentro de nuestro país, y como la introducción de procedimientos de la iniciativa propuesta, pueden contribuir a elevar estos bajos índices.

4. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones a las cuales se arribaron en el presente trabajo investigativo, se realizaron de acuerdo al contenido del trabajo, las cuales tienen una congruencia correcta, la cual se puede verificar con la comprobación de la hipótesis.
5. Durante la asesoría brindada se verificó que el estudiante realizara una investigación actualizada, utilizando para esto, técnicas de investigación y bibliografías modernas, congruentes y pertinentes con respecto al tema desarrollado con lo cual se verifica la hipótesis planteada.

Atentamente,

LIC. BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES.
ASESOR
COLEGIADO 4476

BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **DIXON DIAZ MENDOZA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JOSÉ ALFREDO MELGAR HERRERA**, Intitulado: **"DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD"**.

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

cc Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.



Guatemala, 6 de octubre del 2011



**SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY.
SU DESPACHO.**

Estimado Licenciado.

En atención a la providencia emanada de esa unidad y de conformidad con el nombramiento de fecha veintiséis de septiembre de dos mil once, fui designado por ese despacho, para proceder a la Revisión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ALFREDO MELGAR HERRERA, que se denomina **“DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD”**, para lo cual manifiesto lo siguiente:

1. El trabajo de tesis mencionado anteriormente, en el que se trató de integrar la metodología y técnica necesarias para este tipo de investigaciones, el cual me pareció aceptable, reuniendo todos los requisitos necesarios de forma y fondo que establece la reglamentación interna de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y que ha incluido doctrina y legislación que sirven de marco para el análisis jurídico de los mecanismos de protección de la discriminación por género y edad en nuestra legislación.
2. En lo que respecta al contenido del presente trabajo de investigación, en lo referente a la discriminación por edad y género, se utilizó el método deductivo, en vista de que el análisis y observación de los hechos que aparecen en el trabajo, se originaron conclusiones personales, por la experiencia obtenida en la relación del trabajo del estudiante, comprobando que existe discriminación hacia las mujeres, los patronos o gerentes especialmente, no toman en consideración que se viola flagrantemente el derecho de igualdad que está consagrado en el artículo 4º. De la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Respecto al orden seguido en la redacción de la presente investigación, la misma cuenta con la lógica y congruencia correcta; luego de un trabajo de varias sesiones, en las cuales he guiado personalmente al estudiante, he podido comprobar, con una rigurosa asesoría, que el trabajo al final satisface todos los requerimientos en una forma sencilla.
4. Durante la Revisión al presente trabajo se pretende proporcionar una visión, lo más clara posible, sobre el tema del género y su evolución,, una definición aproximada de

LIC. DIXÓN DIAZ MENDOZA
ABOGADO Y NOTARIO

este, el cual es la perspectiva sobre la sociedad adecuada dentro de lo que debería desarrollar tanto la mujer como el hombre, con el fin de ser sujetos activos dentro del proceso social, y no ser ciudadanos de segundo grado.



En lo que respecta al orden que se sigue en el contenido del presente trabajo se utilizaron los medios de investigación analítico, sintético, inductivo, deductivo y las técnicas de investigación fueron la documental y la científica jurídica, las conclusiones y recomendaciones a las cuales se arribaron, se realizaron de acuerdo al contenido del presente trabajo, las cuales poseen una congruencia correcta.

5. Luego de un trabajo de varias sesiones, en las cuales he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, este satisface tanto en su forma sencilla como en su contenido.
6. Con base en las razones expuestas el trabajo de tesis presentado cumple con los requisitos exigidos, tomando en cuenta el contenido científico y técnico de tesis, así como la metodología, redacción, conclusiones, bibliografía, recomendaciones, y técnicas de investigación utilizadas y los resultados obtenidos de la investigación de campo que se realizó, y por haber cumplido con el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que reúne condiciones favorables para emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que a mi juicio puede ordenarse en su momento oportuno la respectiva impresión para que sirva de base al examen público de tesis, siempre que las autoridades de esta honorable casa de estudio así lo acuerde.

Atentamente,

Lic. Dixon Díaz Mendoza
Revisor
Colegiado 5084

LIC. DIXON DIAZ MENDOZA
ABOGADO Y NOTARIO

DEDICATORIA



- A DIOS:** Con toda mi gratitud amor y respeto.
- A MIS PADRES:** Alfredo Melgar y Ancelma Herrera Ticas de Melgar.
- A MI ESPOSA:** Ziomara Leonor Nájera Estrada.
- A MIS HIJOS:** Alfredo Emilio, Diego André, Ángel Renato Melgar Nájera y Jeff Ariel Melgar Gil.
- A MIS HERMANOS:** Telma, Candelaria, Otto, Aroldo, Janneth, Jorge Amado y Mara Azucena.-
- A MIS CUÑADOS:** Especialmente a José Luis Menchú Rodríguez.
- A MIS SUEGROS:** Eufemia Leonor Estrada Ronquillo (Q. E. P. D.) José Emilio Nájera Guerra, por su incondicional apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Enrique, Paco, Fredy, Marvin, Jaime. Amílcar, Manuel, Laura, Belter, Dixon, Arturito, Sandino, Salvador y Roberto por sus sabios Consejos.
- CON ESPECIAL AGRADECIMIENTO A:**
- Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares y Lic. Dixon Díaz Mendoza.
- A:** Escuela Rural Mixta Los Ángeles, Instituto Simón Bergaño y Villegas, Universidad de San Carlos de Guatemala, casa de Estudio y formación que orgullosamente represento y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** Guatemala, lugar que me vio nacer y con quien tengo el compromiso de devolver lo que me ha dado.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

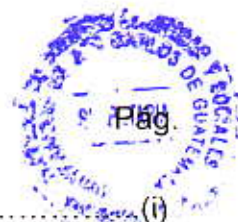
Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ ALFREDO MELGAR HERRERA. Titulado DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD. 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.



ÍNDICE



Introducción.....(i)

CAPÍTULO I

1. Discriminación	1
1.1 Discriminación y su definición.....	1
1.2 Antecedentes históricos.....	2
1.3 Clases de discriminación.....	17
1.4 Derecho al trabajo una garantía constitucional.....	19
1.5 Legislación guatemalteca vigente que regula la discriminación laboral.....	20
1.6 Formas de adquirir empleo.....	24
1.7 Personas en edad productiva.....	25
1.8 Manifestaciones de discriminación al momento de adquirir un empleo.....	26

CAPÍTULO II

2. Discriminación por género	27
2.1 Generalidades.....	27
2.2 Perspectiva de género.....	27
2.3 La teoría de género.....	29
2.4 Indicadores sociales y económicos de discriminación por género.....	30
2.5 Proceso de socialización.....	35



2.6 Desarrollo conceptual de la categoría género y evolución de los derechos humanos.....37

2.7 Principio de igualdad.....43

CAPÍTULO III

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social49

3.1 Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....49

3.2 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....53

3.3 Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....55

CAPÍTULO IV

4. Breve análisis65

4.1 Convenio 100 de la OIT.....65

4.2 Convenio 111 de la OIT.....65

4.3 Convenio 156 de la OIT.....66

4.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer68

4.5 Publicaciones discriminativas.....69

CAPÍTULO V

5. Propuesta71



5.1 Qué debe regular el Código de Trabajo.....71

5.2 Principios y derechos que debe resguardar.....72

5.3 Ley contra la discriminación por edad y género en el trabajo, como propuesta para evitar la discriminación de este tipo por medio de publicaciones.....72

5.4 Implementación y regulación de la Comisión de Oportunidades Igualitarias de Empleo, y la Oficina de Atención al Ciudadano.....82

CONCLUSIONES.....85

RECOMENDACIONES.....87

BIBLIOGRAFÍA.....89

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo de tesis se hizo con la finalidad de determinar la igualdad de oportunidades efectivas entre mujeres y hombres, tanto en el espacio público como en el privado, es aún uno de los retos para el presente siglo XXI, lo que se desarrolla en cinco capítulos. A lo largo de estos capítulos se encuentra la igualdad de derecho reconocido en el Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala no es correspondido con la igualdad de hecho o real, tal como lo demuestran las estadísticas mundiales y nacionales.

Es importante conocer que las leyes no se crearon porque de un momento a otro, cada conglomerado social tomó conciencia de la marginación, discriminación, y subordinación que afecta a las mujeres. Estos cambios se dieron debido a la lucha, que por siglos y desde varios espacios, realizaron muchas mujeres y hombres aliados, al considerar como toda la humanidad estaba siendo perjudicada, cuando uno de los sexos es abusado por el otro. Fue así, como se fue reconociendo que tanto las mujeres como los hombres son seres humanos que merecen ser tratados de igual forma y, en consecuencia, se deberían realizar todo tipo de acciones, para remediar la situación; para esto el Estado se ve en la obligación de reinventar, reforzar y fortalecer instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en este caso. Probablemente estos conceptos como muchos otros que se usarán en el presente estudio "Discriminación Por Edad y Género en el Ámbito Laboral y la Ineficacia de la Legislación Guatemalteca para la Protección de Los Derechos de la Sociedad", son desconocidos, o tienen diferente connotación para la población. Asimismo, al estudiar



las teorías de género y la forma en que pueden aplicarse desde la función jurisdiccional, moverán muchos de los paradigmas que sobre el orden de la vida se tienen hasta el momento. Para ello el presente estudio tiene en el Primer Capítulo trata la generalidad de la Discriminación, historia laboral, así como la legislación tanto ordinaria como constitucional e internacional vigente en Guatemala; el Segundo Capítulo titulado Discriminación por Género, el cual trata generalidades, la teoría de Género, indicadores sociales y económicos de dicha discriminación, el desarrollo conceptual de la categoría de género y la evolución de los derechos humanos, así como el principio de igualdad; el Tercer Capítulo muestra la creación, función y organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Cuarto Capítulo trata un breve análisis de los Convenios Internacionales 100, 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; el Quinto Capítulo plantea la Propuesta de que debería de regular el Código de Trabajo, los principios y derechos que éste debería resguardar, como la presentación del proyecto de Ley contra la Discriminación por Edad y Género en el Trabajo, como propuesta para evitar la discriminación de este tipo por medio de publicaciones, además de la implementación de comisiones de Oportunidades Igualitarias de Empleo y la Oficina de Atención al Ciudadano dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; sea usted una mujer o un hombre, va a moverle sentimientos además de darle información, conocimientos y nuevas herramientas para la aplicación de las leyes, con el objetivo de impartir justicia.



CAPÍTULO I

1. Discriminación

1.1 Discriminación y su definición

Social y legalmente discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra¹. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

El Convenio No. 111 de la OIT, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; expone que el término "discriminación" comprende:

a.1 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;

¹ Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, pág. 352.



a.2 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. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

1.2 Antecedentes históricos

La explicación rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como causa de todos los males humanos.

Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros 50 años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia².

Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo: la pre-historia es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de la caza y las piezas cobradas son de todos y para beneficio de todos; la historia es la antítesis,

² Ibid página 358



pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y, aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato Social de Rousseau.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban: los postulados del liberalismo económico y político. La segunda arma era el poder del estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitía el estado el derecho, pero también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.



Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha. Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas con una concepción ética

común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico:



a) Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó el socialismo utópico y Sombart el socialismo racionalista. Entre ellos el conde de Saint-Simon, Roberto Owen, Charles Fourier, entre otros.

b) Lous Auguste Blanqui ocupa un lugar especial en la historia de las luchas y de las ideas sociales, pues, en abierta oposición con el socialismo utópico, fue no solamente un pensador, sino más bien un luchador, actitud que adoptó desde los 16 años, cuando entró en la secta de los carbonieri.

La Edad Heroica:

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la formula del *laisser-faire*, *laisser-passer* de los fisiócratas.



En los años finales del periodo que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo.

En el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, éste, concluye con la conocida invitación: "Proletariados de todos los pueblos, uníos", que era también un llamado a favor de la acción sindical.

La Era de la Tolerancia:

En esta etapa comprendida aproximadamente de 1824 a 1872, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo².

Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas. La idea socialista

² Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Pág. 49.



coabraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación por Fernando Lassalle del Partido Obrero Social Demócrata. En el congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción. El Canciller de hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Con Guillermo I en 1881 se anunció la institución de los seguros sociales y en 1998 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional.

Entre 1914 y 1918 la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX.

Los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo molde. Los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta Internacional del Trabajo.



Los años posteriores a la primera guerra mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, México se había anticipado desde 1917.

La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa contiene: el derecho colectivo, comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas. El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad, y de la educación, y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud, y de la vida, y a la ayuda al hombre, y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso

fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros estados en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.



En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización internacional del Trabajo expresó que "la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social"; después de lo cual ratificó y amplió los principios de 1919. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover "niveles de vida mas elevados, trabajo permanente, y, condiciones de progreso y desarrollo económico, y social". Finalmente, la Declaración universal de los derechos del hombre aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana".

En el preámbulo de la constitución de octubre de 1946 el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que "la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible"³.

³ Conferencia de la OIT Filadelfia mayo 1944

Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social.



El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para disminuir la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, por que esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión plenaria del 25 de enero de la conferencia de la paz, designara una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

Derecho mexicano del trabajo



Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su realización histórica. En las leyes de Indias España creó el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos. Las Leyes de Indias son un resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

En las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

El derecho Constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anáhuac, declaró en el Artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio,

puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".



Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio. El 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en el que están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de derechos sociales de 1917.⁴

Esta declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las

⁴ Derecho Constitucional de Apatzingan México septiembre 1917



necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. Exposición de motivos de la ley del trabajo de 1931: "Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas".

El Poder Ejecutivo, el 27 de septiembre de 1927 expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento.

La idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1970: "Los autores de esta ley pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la



fusión a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”³.

Derecho guatemalteco del trabajo

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años `20s, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

³ García Bermúdez, Karina Jazmín, Discriminación Salarial por Género en México, Pág. 10.



Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras "unión", "trabajador", "huelga" y "derechos laborales" fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como "los diez años de primavera". En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa "socialismo espiritual". La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de



como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y "todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil "sospechosos políticos" que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas."

Sin embargo, los años '70s tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor

organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar⁴.



1.3 Clases de discriminación

Entre los tipos de discriminación se encuentran:

- a. Racismo y xenofobia: el racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión, se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio hacia los extranjeros).
- b. Homofobia: se presenta cuando se rechaza a los homosexuales, debido a que consideran a este grupo como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y –lo que es peor- hasta contagiosos.
- c. Discriminación a discapacitados y enfermos: Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad

⁴ Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Pág. 60.



de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

d. Diferenciación según el estrato social: clase social, generalmente se define como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo. Esto significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.

e. Discriminación religiosa: se presenta cuando las personas son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión.

f. Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo): el machismo es una discriminación sexual de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo, su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos, su admiración hacia ella se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma. La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha existido una gran discriminación, ya que las mujeres no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado. Éste es el tipo de discriminación en el que se centra el presente estudio, debido a que a pesar del desarrollo económico que se ha dado, el cual ha sido producto



del sistema capitalista, la participación de las mujeres se ha visto limitada dentro del mercado laboral guatemalteco, debido a que se han enfrentado a diversos obstáculos que han originado que su ascenso sea de forma gradual, involucrándose los diversos factores.

g. Discriminación por edad: Es aquella que se pone de manifiesto cuando un empleado es despedido por creer que no es capaz de realizar el trabajo por tener una edad avanzada; o bien que no es contratado por ser mayor de 35 años, ya sea porque es mas barato contratar a alguien joven, o porque se cree que la vida productiva de un adulto mayor ha terminado por el simple hecho de tener una edad avanzada; sin contar que esta persona está sana, es capaz físicamente para continuar realizando sus labores⁵.

1.4 Derecho al trabajo una garantía constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 deja perfectamente regulado y claro que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, esto quiere decir que igual hombres como mujeres, jóvenes como personas de la tercera edad puede trabajar, que tienen el derecho y la obligación de trabajar, los empleadores deben de contratar a las personas sin discriminación alguna, siempre y cuando sean las personas capaces e idóneas para el puesto; por tal razón la carta magna en el Artículo 102, establece cuales son los Derechos mínimos de la legislación del trabajo, dentro de los cuales se

⁵ García Bermúdez, Karina Jazmín, Discriminación Salarial por Género en México, Pág. 18.



encuentran en la literal k) la protección a la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios; ahora bien en la literal l) segundo párrafo establece que los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad, esto significa las personas pueden trabajar aún en lo que respecta a su edad.

1.5 Legislación guatemalteca vigente que regula la discriminación laboral

Son aquellos instrumentos nacionales e internacionales que conforman la base legal dentro del territorio guatemalteco⁶.

Instrumentos Nacionales:

1. Constitución Política de la República (1985)
2. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-1999)
3. Ley para Prevenir y Sancionar la Violencia Intra familiar (Decreto 77-1996)
4. Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)
5. Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2001)

⁶ Escuela de la Carrera Judicial, Organismo Judicial, Curso de Aplicación de las Teorías de Género en el Ejercicio Jurisdiccional, Pág. 20.



6. Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la Mujeres guatemaltecas
7. El plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 (2002)

Instrumentos Internacionales

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

Aunque Guatemala tiene varios tratados y convenios internacionales dirigidos a eliminar las desigualdades y subordinación de las mujeres, ellas continúan siendo oprimidas, excluidas y discriminadas. Es decir que la existencia de las leyes a favor de las mismas no les asegura el cumplimiento como también que tengan la misma disponibilidad a los derechos inherentes a cada persona.

Debido a que muchas mujeres, específicamente de bajo nivel de escolaridad y con mayores índices de pobreza, dado es el caso las mujeres que a pesar de estar involucradas en el mercado laboral principalmente informal desconoce la existencia de leyes acerca de sus derechos. Otro factor que influye es el bajo



nivel de vida que la obliga a trabajar en cualquier condición desventajosa obteniendo un bajo ingreso.⁷

Marco Legal Vigente en Guatemala respecto a la Incorporación de la Mujer al proceso productivo según el Código de Trabajo:

a. Artículo. 139. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

b. Artículo. 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral.

c. Artículo. 148. Se prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo, b) Suprimido por el Decreto # 64-92 del Congreso de la República, c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de las menores de edad, d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos

⁷ Ibid, págs, 35 a la 40.

análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; e) El trabajo de los menores de catorce años.



d. Artículo. 151. Se prohíbe: a) Anunciar... b) Hacer diferencias entre casadas y solteras por el de su estado civil y para los efectos del trabajo, 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 77 de este Código. En ese 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 protección definitiva, c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.



e. Artículo. 152. La madre trabajadora gozará de un descanso remunerado con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período. Y sus literales de la a) a la f)

f. Artículo. 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora, dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

g. Artículo. 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

1.6 Formas de adquirir empleo



En la actualidad existen diversas formas de adquirir empleo como los son por recomendación, por publicaciones en los periódicos, agencias de colocación, publicaciones en Internet, publicaciones televisivas, anuncios radiofónicos, pero todas las ofertas que se hacen para reclutar personal generalmente son nocivas o discriminatorias porque especifican requisitos como sexo, raza, edad, etnia, estado civil, etc. Esto violenta los derechos de las personas que desean adquirir una plaza ofertada, situación que quebranta la literal a) del Artículo 151 del Código de Trabajo, el cual establece que: "Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer."

1.7 Personas en edad productiva

Según la Constitución en el Artículo 102 literal I), primer párrafo y el Código de trabajo se establece que la edad productiva comienza a los 14 años con un permiso que otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la edad máxima no debería de tener límites, pues la constitución en el Artículo 102 literal I), segundo párrafo indica que los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; esto quiere decir que el trabajador de la tercera edad puede continuar laborando siempre y cuando su condición física y



mental así lo permita. Lamentablemente en la actualidad un trabajador o trabajadora a los 35 años de edad le cuesta posicionarse de una plaza, o ya sea, que se encuentre trabajando, por cualquier motivo es despedido para evitar los cargos económicos en que puede convertirse dicho empleado por su "avanzada edad".

1.8 Manifestaciones de discriminación al momento de adquirir un empleo

Son muchas y diversas las manifestaciones de discriminación al momento de adquirir un empleo:

- a) Las publicaciones de anuncios en los cuales ofertan las plazas laborales, dentro los requisitos piden dependiendo del puesto que tengan vacante, de 18 a 35 años de edad, soltero o soltera, de un determinado sexo, con un mínimo de 5 años de experiencia, y con disponibilidad de tiempo, de cierto nivel académico.
- b) Las entrevistas de trabajo, dependiendo cual sea la vestimenta o apariencia de la persona, es entrevistada, de lo contrario informan que la plaza ya fue dada.
- c) En el momento de la entrevista si es madre soltera, casada y con hijos, si tiene alguna enfermedad que no imposibilite la capacidad de laborar de la persona.

CAPÍTULO II



2. Discriminación por Género

2.1 Generalidades

Cada sociedad concreta ha definido diferentes roles o funciones dependiendo del sexo. Estos roles son las diversas tareas o papeles que una persona realiza por designación de la sociedad. Generalmente se han designado prioritariamente funciones de cuidado de la familia y de procreación a las mujeres y funciones de proveedor a los varones. En la sociedad guatemalteca cada vez se ven estos roles menos diferenciados, ya que los varones asumen tareas que antes se consideraban eminentemente femeninas y las mujeres realizan tareas que antes eran campo específico de los hombres. Al comprobarse que ciertas actividades que realizaba uno u otro sexo también lo podían llevar a cabo ambos, permitió la reflexión y llegar a la conclusión de que cada sociedad define el papel que les corresponde desempeñar a los hombres y a las mujeres y que no está determinado por el sexo de cada uno. Así, se fue construyendo el análisis de género, o se hicieron análisis desde la perspectiva de género y se fue teorizando sobre el género para lograr la equidad de género⁸.

2.2 Perspectiva de género

⁸ Escuela de la Carrera Judicial, Organismo Judicial, Curso de Aplicación de las Teorías de Género en el Ejercicio Jurisdiccional., Pág. 5.



Es un instrumento de análisis de la realidad que cuestiona las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general. Es también un marco conceptual, una metodología de interpretación que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que producen sistemas sociales no equitativos y encarar, luego, mediante el análisis, su revisión y modificación. Entonces, la mirada de género permite evidenciar cómo los grupos humanos (sociedad, comunidad, etc.) a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres. Al hacer visible estas "naturalizaciones" construidas socialmente, se contribuye a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social que interactúan potenciando los de género (discriminaciones por edad, nivel educativo, etnia, pobreza, discapacidad, religión, etc.). Los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de las otras inequidades y viceversa por lo que la perspectiva de género es básica para analizar y reconstruir el conjunto de las relaciones sociales y, fundamentalmente, para abordar el mundo del trabajo y de la familia. Todo trabajo es protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él, y por ello es un componente primordial del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valoración social tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, es la fuente primordial de inclusión social. Pero, para las mujeres implica la transformación del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado, lo que se



traduce en una carga adicional para poder superar las barreras y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que se constituyen en frenos de muy diversa índole para su participación equitativa en el empleo. Para contribuir a la superación de las diversas discriminaciones y exclusiones, pero también para mejorar su calidad y pertinencia tiene que transversalizarse la perspectiva de género en las diferentes acciones que se realizan a nivel personal e institucional⁹.

2.3 La teoría de género

A fines de la década de 1960 -primero en la psicología y luego en el conjunto de las ciencias sociales-, se aceptó que el sexo es una referencia biológica sobre la que se construye la desigualdad social entre hombres y mujeres. Fue necesario crear el término género para designar todo aquello que es construido por las sociedades para estructurar las relaciones entre hombres y mujeres. Pero casi en cuanto comenzó a usarse la palabra género, pareció volverse sinónimo de mujer, de lo referente a las mujeres, de lo necesario para las mujeres. Esta afirmación es incorrecta, pues género se refiere tanto a hombres como a mujeres. Quienes han analizado con profundidad la estructura y la dinámica de las relaciones de género, saben que en ellas no están involucradas únicamente las mujeres y que quienes han escrito sobre la condición y las situaciones de vida de las mujeres se han ocupado en igual medida de la condición masculina y de las situaciones de vida de los hombres. Porque el género abarca todo lo

⁹ Ibid, Pág. 6.



referente a las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual: relaciones de poder cuya característica esencial es el dominio masculino. En estas últimas décadas, y por las intervenciones de mujeres intelectuales y políticas comprometidas con el adelanto de las mujeres, se logró que en las disciplinas sociales se desarrollara la teoría de género. La Teoría de Género abarca los planteamientos teóricos metodológicos, filosóficos, éticos y políticos fundamentales, necesarios para comprender lo complejo de las relaciones de poder, que determina la desigualdad entre hombres y mujeres; el dominio que los primeros ejercen sobre las segundas y la condición de preponderancia paradigmática de ellos y la condición de subordinación, dependencia y discriminación en que viven ellas. Esta nueva forma de análisis se fue aplicando en las investigaciones de las ciencias sociales, principalmente en la antropología, dando nuevas explicaciones a hechos de siempre¹⁰.

2.4 Indicadores sociales y económicos de discriminación por género

Lo anteriormente manifestado puede que haya despertado en usted un sentimiento de negación. Algunas personas dicen que no es así, que las mujeres no son discriminadas, que si se lo proponen pueden llegar "hasta a candidatas a la presidencia", ser gerentes, profesionales, etc. No obstante esta reflexión que puede ser verdadera para algunas mujeres, no lo es para la mayoría¹¹:

¹⁰ Ibid, Pág. 7

¹¹ Ibid, Pág. 8.



- 13,018,760 eran los habitantes en Guatemala en el año 2006, según la proyección del Banco de Guatemala.

- 6,660,615 mujeres y 6,358,145 hombres Educación: En el informe del Ministerio de Educación durante el año 2005 la población estudiantil atendida alcanzó un total de 3,546,274 alumnos y alumnas; de ese total el 47.83% fueron mujeres y 52.17% hombres.

- El total de estudiantes que en el 2005 no asistieron a la escuela: 48.0% de hombres y un 52.0% de mujeres. En el grupo indígena: un 46.5% de hombres y un 53.5% de mujeres que no asisten a la escuela; de los no indígenas, la inasistencia de hombres y mujeres son iguales: un 50,0%.

- De acuerdo al INE, la PEA (Población Económicamente Activa) para los hombres es de 64,9% y para las mujeres de 35,1% (casi dos veces menor)

- El ingreso medio del área urbana es casi tres veces mayor que el ingreso medio rural. El hombre no indígena en el área urbana es el que tiene el mayor ingreso que es 5.8 veces al ingreso menor, que corresponde a las mujeres en el área rural.

- El mayor ingreso para los hombres no indígenas está en la actividad de Servicios (Q. 3,251/mes) y el ingreso menor corresponde a la mujer indígena en la actividad Agrícola (Q.366/mes), en una relación de 8.9 veces menor.



- La conformación actual del Congreso (2007) es 8.8% de mujeres (158 curules)
- De 332 municipios, 9 están encabezados por mujeres¹².

Categoría sexo

a. Sexo, se refiere a las diferencias biológicas entre varón y hembra. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación.

b. Sexo, es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables.

c. Nuestra especie tiene dos sexos fundamentales, femenino y masculino. Vea la siguiente tabla y analice si es así como se considera a las mujeres y a los hombres¹³.

MUJERES	HOMBRES
SUMISAS	DOMINANTES

¹² Ibid, Pág. 9

¹³ Ibid, Pág. 10.



PASIVAS	AGRESIVOS
DÉBILES	FUERTES
MIEDOSAS	VALIENTES
COMPULSIVAS	ANALÍTICOS
SENSIBLES	RACIONALES
TIERNAS	RUDOS

Categoría Género

a. Género, es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo.

b. Género, es el conjunto de características, rasgos, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que determinada sociedad asigna en forma diferenciada a los hombres y a las mujeres. Es una construcción social.

Roles Femeninos: Son las asignaciones que la sociedad determina para las mujeres, están relacionadas al ámbito privado, trabajo doméstico, el cuidado y la crianza familiar.	Roles Masculinos: Son las asignaciones que la sociedad considera que le corresponden a los hombres, están relacionadas al ámbito público, el trabajo fuera del hogar
Algunos ejemplos de roles o tareas	Algunos ejemplos de los roles



asignadas a las mujeres:	masculinos:
<ul style="list-style-type: none"> • Cocinar, lavar, planchar, coser, limpiar, tender camas en el hogar • Cuidado, educación y alimento de los hijos, hijas y cónyuge • Cuidado de enfermos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportar en la economía familiar • Trabajo fuera del hogar • Desarrollar sus capacidades en un ámbito ajeno al doméstico

Como estas asignaciones son modificables, en la medida que las mujeres se han ido incorporando en el mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar "hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa". La tabla explica cuándo la característica es por sexo y cuándo es por género.¹⁴

C	SEXO	GÉNERO
a	Características biológicas	Características sociales y culturales
t	Órganos sexuales	Tareas y funciones asignadas a cada
e		sexo
g	Porcentaje de hormonas	Formas de comportamiento para cada
o		sexo
r	Similares para todas las personas	Cada sociedad las determina

Categoría posición de género

¹⁴ Ibid, Pág. 11.



Ya se ha visto que la sociedad en su conjunto naturaliza o determina la posición que deben ocupar las mujeres en la sociedad; generalmente asignándoles la esfera doméstica y, en consecuencia, también determina la posición de los hombres. Generalmente, a ellos les asigna la esfera profesional, el mundo del trabajo remunerado. A esto se le denomina posición de género y es una categoría de análisis. La posición de género asignada creó y aún crea la división sexual del trabajo y también las jerarquías de poder¹⁵.

Categoría condición de género

El hacer el análisis desde la categoría de la condición de género permite reconocer que el "ser hombre" y "ser mujer" son dos condiciones (o condicionamientos) culturales basadas en el sexo, las cuales han permitido a una sociedad concreta, establecer los derechos y obligaciones diferentes para cada uno. Usando esta categoría se logró analizar que la sociedad es la que determina que el cuidado de los hijos, por el hecho de que la mujer está biológicamente preparada para ser madre, le corresponden a la mujer y que el hombre, por no estar atado a la casa, puede estar fuera de la misma y no asumir responsabilidades dentro de ésta, el papel que le corresponde es el de salir a buscar el sustento¹⁶.

2.5 Proceso de socialización

¹⁵ Ibid, Pág. 12.

¹⁶ Ibid, Pág. 12.



Se refiere al proceso que se da cuando las instituciones sociales: familia, Estado, escuela, iglesia, etc., refuerzan las diferentes asignaciones o roles de género que la sociedad determina, tanto para hombres como para mujeres. Las instituciones transmiten lo que determinada sociedad espera que sea el comportamiento de las mujeres o el comportamiento propio de los hombres. Estos son algunos de los procesos de socialización:

1. En la familia se obliga a la hija a atender a los hermanos.
2. Si no se tienen posibilidades para darle educación a todos los hijos e hijas se da prioridad al estudio de los varones porque serán los proveedores.
3. A los hombres se les enseña a ser violentos, porque se le asigna el rol de defensor de la familia, si no lo es, se duda de su virilidad.
4. Los puestos de decisión, tanto públicos como privados, son dados a hombres, porque se considera que tienen el suficiente carácter y porque son los proveedores.

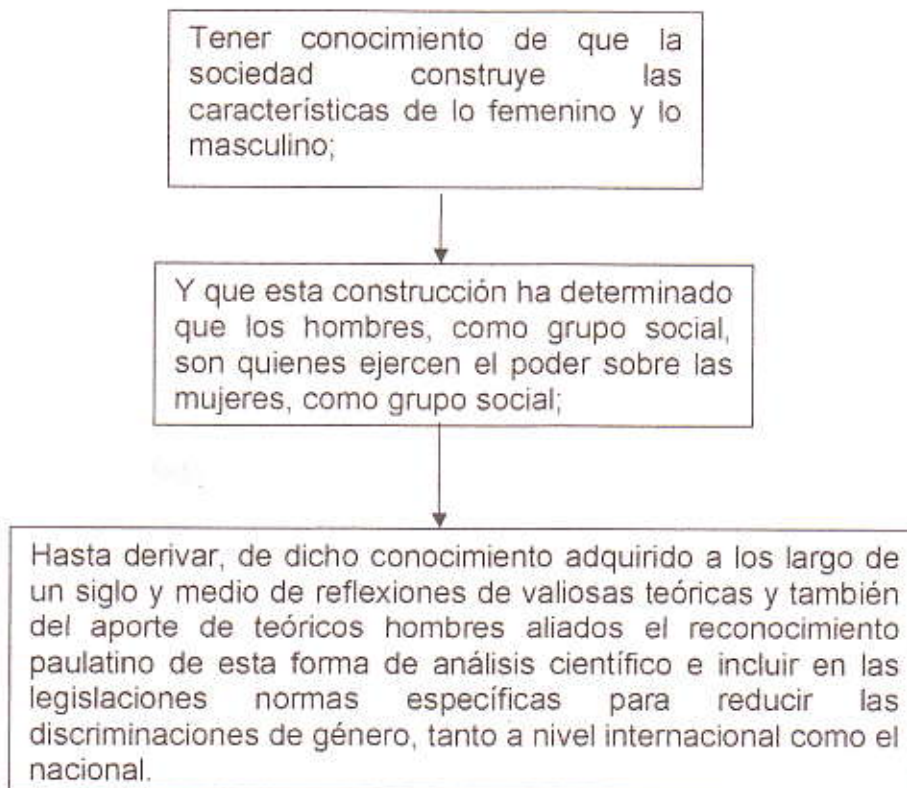
En la familia se dan las primeras interacciones de lo que significa ser hombre y ser mujer desde el nacimiento y en las experiencias cotidianas en las que los niños y las niñas viven y experimentan los comportamientos, los derechos, el lenguaje, la expresión verbal y no verbal que les ayudan a tener su identidad de

género, es decir, el reconocimiento de sí y de las otras personas como niños y niñas (hombres y mujeres)¹⁷.



2.6 Desarrollo conceptual de la categoría género y evolución de los derechos humanos

La categoría de género ha evolucionado desde:



¹⁷ Ibid, Pág. 13



Lamentablemente fue sólo en el contexto de los grandes conflictos bélicos de los últimos 150 años, cuando las mujeres iniciaron el reconocimiento de su propia condición histórica. La toma de conciencia sobre su situación, posición y condición de desventaja, sumisión, subordinación y discriminación las llevó a criticar las creencias y las formas de vida a las que se han visto restringidas.

1. En las épocas más recientes, este proceso de denuncia, crítica y reivindicación de sus derechos como humanas, fue identificado como feminista -entendido éste, como una teoría y también un movimiento social y político que parte de la toma de conciencia por parte de las mujeres como un colectivo humano (grupo o sector) oprimido, explotado y dominado por el otro colectivo humano de los hombres, que lucha para la igualdad real de oportunidades y derechos, transformando a la sociedad-. El feminismo se hizo notable a finales del siglo XIX y mitad del XX con los movimientos sufragistas logrando, en diferentes países, obtener el derecho al voto y ser electas a puestos de responsabilidad política. Paralelamente a la lucha por este derecho, se inician las primeras elaboraciones teóricas. Para beneficio de la presente reflexión, es importante aportar lo que la Antropóloga Marcela Lagarde dice con relación a que el feminismo no es sólo un movimiento social y político o una teoría, sino también El feminismo sucede también en soledad. No sólo está en las luchas públicas, sino también en las nuevas formas de convivencia y cotidianidad. Transcurre en torno a fogones y mesas de cocina, en los mercados, los hospitales y las iglesias. Está en las aulas, las salas de conciertos y los proyectos productivos.



2. Varias teóricas de la historia, reconocen a la política rusa Alejandra Kolloidal (1872-1952), como la primera mujer que ocupó un ministerio de gobierno en el mundo al fungir como Comisaria del Pueblo para la Asistencia Pública. Ella investigó la historia de la condición y las situaciones vitales de las mujeres en distintas épocas, sociedades, culturas y clases sociales; manifestó que es necesaria una revolución de la vida cotidiana y de las costumbres; forjar una nueva concepción del mundo y, muy especialmente, una nueva relación entre los sexos. De las reflexiones hechas durante las movilizaciones de las mujeres organizadas en la Rusia de la primera postguerra, emergieron leyes en torno a lo que entonces se llamó la emancipación de las mujeres: igualdad sexual, política, laboral, de movilidad, y plenos derechos civiles de las mujeres, incluido su derecho a la maternidad voluntaria. En aquellos momentos se definieron por vez primera los derechos específicos de las mujeres. Se trata del reconocimiento de que las mujeres, debido a su condición de género y a sus situaciones vitales, tienen necesidades propias y derechos que sólo ellas precisan y deben ejercer. Sobre estas bases se sentaron los principios de una legislación que ha ido desarrollándose y extendiéndose cada vez más, aunque aún no completamente, ni en todos los países del mundo.

3. Es importante recordar el papel relevante de Eleanor Roosevelt, delegada por los Estados Unidos de Norte América y de algunas delegadas latinoamericanas y de otros países del llamado Tercer Mundo cuando, recién



constituida la Organización de la Naciones Unidas (ONU) transformaron el término Derechos del Hombre (creado durante la Revolución Francesa) en el de Derechos Humanos.

4. Así la Organización de Naciones Unidas –ONU- reconoció como seres humanos con plenos derechos en su documento básico a las mujeres (ignoradas en la Declaración Francesa de 1789) asignándoles los mismos derechos que antes sólo se referían a quienes podían ser ciudadanos, es decir, a los hombres.

5. Igualmente en la mitad del siglo XX, Simone de Beauvoir, filósofa francesa, publica su obra "El segundo sexo", en la que construyó el primer discurso filosófico sobre las mujeres desde la óptica de las mujeres. Parte imprescindible de la concepción de esta filósofa es el análisis de lo que es determinado por la biología (naturaleza) y de lo que es construido en la cultura, incluido el psiquismo femenino. De Beauvoir muestra las falacias del biologismo determinista, que establece que todo en la vida humana está determinado por la naturaleza, los instintos y la anatomía. Ella construyó un soporte teórico, original y sólido, para interpretar la historia de las mujeres y su presencia protagónica, a partir de una concepción "bio-socio-psico-cultural" resultante de una visión histórica incluyente y globalizadora sobre la condición femenina.



6. Durante las dos guerras mundiales, fueron millones de mujeres las que ocuparon los puestos dejados por los hombres, en la industria, al haber sido enviados al campo de batalla. Ellas descubrieron, en la línea de producción, que podían realizar las mismas tareas productivas que sus padres, hermanos, maridos e hijos. Pero también que sus salarios podían permitirles ser económicamente independientes y tener en casa, la importancia, que sólo se asignaba, a quienes se veía como los únicos proveedores.

7. Es justo recordar que, del activismo y construcción teórica del feminismo, no están excluidos los hombres. En la época de los primeros movimientos sufragistas John Stuart Mill, filósofo de la Revolución Francesa, formuló sus teorías y sus propuestas en relación con las diferencias sociales, tradicionales y jurídicas, entre hombres y mujeres. Reflexionó sobre la injusticia de las desigualdades fundamentadas en diferencias por sexo; sobre la necesidad de leyes nuevas en cuya formulación no sólo participaran los hombres sino también las mujeres, a quienes esas leyes afectan; y sobre la responsabilidad de hombres y mujeres en la preparación de estos cambios.

8. Pero es hasta en el año 1980 que varios hombres comenzaron a intervenir públicamente. De sus experiencias a este respecto ha surgido una creciente producción académica y de propuestas políticas, que generalmente analizan las formas de la masculinidad dominante.



9. Para América, las Naciones Unidas – ONU - y la Organización de Estados Americanos – OEA - son dos instituciones que han dado grandes contribuciones para reducir las desigualdades que afecta a las mujeres con respecto a los hombres, por medio de la aprobación de diversos instrumentos jurídicos y convenciones internacionales, así como la realización de conferencias mundiales o regionales que han incluido los derechos de las mujeres como uno de los puntos importantes, así como la realización de conferencias especiales dedicadas a la reflexión de cómo superar las brechas entre sexos. Estas dos organizaciones han incidido positivamente en los cambios de la legislación nacional de los países americanos, entre los que está Guatemala. Tanto desde el ámbito internacional, como en el nacional, se logró la creación de normas y cuerpos legales que contienen regulaciones en materia de derechos humanos en búsqueda de la justicia, los cuales reconocen, en forma específica, los derechos de las mujeres.

La masculinidad tiene múltiples construcciones, aunque también hay que señalar que, ideológicamente, éstas no son vistas como iguales. Hay jerarquías, no sólo de hombres sobre mujeres, sino de hombres sobre otros hombres, blancos sobre negros, mestizos sobre indígenas, personas de edad media sobre viejos y jóvenes, heterosexuales sobre homosexuales, etcétera. Las asignaciones genéricas que se hace a los hombres también les afectan en lo personal y tiene implicaciones en la vida social¹⁸.

¹⁸ Ibid, Págs. 13 a 16.

2.7 Principio de igualdad



El principio de igualdad supone que todas las personas tienen derecho a que la ley les trate por igual y prohíbe la discriminación en la ley. Siendo esto cierto, sabemos también que no cualquier trato desigual es discriminatorio, sólo es discriminatorio el trato o diferencia no objetiva, no razonable y no proporcionada que afecta a una persona o grupo social en su conjunto. Por tanto, la igualdad permite la diferenciación fundamentada en causas objetivas y razonadas. Lo que la Constitución exige de la ley es la neutralidad, el diferenciar, sin tomar partido por nadie y basándose en criterios reales, objetivos y proporcionales. El legislador le impone a la igualdad la neutralidad, basándose únicamente en razones objetivas, reales y atendiendo a la proporcionalidad. Tanto el concepto como el principio de igualdad han evolucionando a lo largo del tiempo y ha sido preocupación tanto de filósofos como de políticos, juristas, y otros científicos sociales, no lográndose coincidir en una definición o conceptualización única. Además, el principio de igualdad también se ha modificado dependiendo de la población que abarque; no es la misma igualdad que establecía la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, producto de la Revolución Francesa, publicada el 27 de agosto de 1789, ésta únicamente reconocía en el Artículo 1 que "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales no pueden fundarse más que sobre la utilidad común." El mismo era completado con una parte del Artículo 6 "La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a contribuir personalmente, o por medio de sus representantes, a su formación. La ley debe



ser idéntica para todos, tanto para proteger como para castigar. Siendo todos los ciudadanos iguales ante sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad, y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos.” La redacción de esta Declaración, que ahora se diría que es una redacción neutra, no tenía esa interpretación en su momento, ya que a las mujeres no se les consideraba ciudadanas, por lo que los principios de libertad, igualdad y fraternidad se aplicaba únicamente a los hombres. Tampoco estaban incluidos todos los hombres-varones, ya que también dejaba sin su aplicación para ciertos grupos de varones como eran los extranjeros, siervos, etc.¹⁹

Artículo 4º.- Libertad e igualdad.

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. También se encuentra como un principio rector en la Ley de Desarrollo Social, Artículo 3.

Discriminación

¹⁹ Ibid, Pág. 17.



En la sociedad guatemalteca además de las discriminaciones de hecho por etnia, edad, clase, discapacidad y otras, como se mencionara con anterioridad, se da históricamente la discriminación por género. Es a partir de las diferencias construidas desde la identidad de género que se han visualizado las desigualdades, marginaciones, exclusiones y jerarquías en la relación de hombres y mujeres. Al no ser los roles o papeles asignados a las mujeres (papeles femeninos) valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, por lo que existe discriminación hacia la mujer. Esta discriminación produce daños a toda la sociedad, pero en especial a las mujeres, lo que puede comprobarse con los datos estadísticos que se vieron anteriormente. En la legislación guatemalteca se cuenta con dos definiciones legales de discriminación. Una está en el Artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, que literalmente dice: Artículo 1 de la Convención. "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." Y la otra en el Decreto 7-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Artículo 3 de la Ley. "Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por



objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra. De acuerdo a la jerarquía de las leyes y lo que establece la Constitución Política de la República en el Artículo 46, el Artículo 1 de la Convención tiene preeminencia con relación al de la Ley, sin embargo los dos Artículos pueden complementarse si el concepto de ésta última es más amplio y favorezca los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el Artículo 44 de la Constitución. La discriminación en contra de las mujeres puede clasificarse, de acuerdo a los niveles en que se da, en:

a) Discriminación horizontal, donde las reclusiones o asignaciones femeninas en el ámbito privado, basadas en las construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. Las mujeres se encargan generalmente del cuidado de la familia y los hombres de proveer los bienes de consumo. (De esta forma se asignan por sexo labores tradicionales: por ejemplo; A las mujeres docencia, enfermería, trabajo doméstico. A los hombres. mecánica, medicina, ingeniería).

b) Discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan. Las mujeres están bajo el mando del



marido, del padre, del suegro o del hermano mayor y en el trabajo son mayoritariamente los jefes varones²⁰.

Igualdad formal:

Se entiende que la igualdad formal es la contenida en las leyes, es la igualdad ante la ley. Es la equiparación que se hace de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. El Artículo 4 de la Constitución Política de Guatemala reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad real:

Es la paridad real y efectiva entre hombres y mujeres. Es cuando en la realidad las personas tienen iguales oportunidades y derechos. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad.

Equidad:

Se dice que equidad es reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres, otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el

²⁰ Ibid, Pág. 18.

desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas. Es compensar las diferencias que afectan negativamente a un grupo o persona²¹.



²¹ Ibid, Pág. 19

CAPÍTULO III



3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.1 Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en el Artículo 7o. estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: 1) En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y 2) En relación con los particulares". En el Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las



atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". (Artículo 17, numeral VI).

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de MINISTERIOS, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en el Artículo 274 estableció "El Ministerio de Trabajo y



Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en el Artículo 1o. (pag. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social." Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. (En esta época se



hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación).

El 29 de abril de 1961, se emitió el Dto. 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas. Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

Luego de lo anterior se dan algunas reformas, entre las que destacan las enviadas por el consultor, Ariel Batres Villagrán:



a) El Decreto No. 1117 fue derogado por la actual Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 del Congreso de la República, el cual establece: "Artículo 54. DEROGATORIA. Se derogan: ...d) el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

3.2 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97 del Congreso de la República²², al igual que el Acuerdo Gubernativo No. 242-2003²³, que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- 1) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

- 2) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

²² Artículo # 40 del Decreto No. 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo.

²³ Artículo # 3 del Acuerdo Gubernativo 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- 3) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los ~~convenios~~ ^{tratados} internacionales de trabajo.
- 4) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- 5) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- 6) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- 7) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.



- 8) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.3 Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión:

Para el cumplimiento de sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se estructura de la siguiente manera²⁴:

Dirección Superior: Despacho Ministerial.

Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo el Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros, y se apoyan en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social y los órganos temporales que puedan crearse: El Despacho Ministerial es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un Primero, Segundo y un Tercer Viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de

²⁴ Artículo # 5 del Acuerdo Gubernativo No. 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



autoridad²⁵. El Ministro es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que la Constitución de la República de Guatemala y las leyes le asignen al Ministro. Es el funcionario de mayor jerarquía en el Ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República para los asuntos propios de su ramo. Para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades siguientes: la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección de Sistemas de Información, Unidad de Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales, Dirección de Estadística y Coordinación de Direcciones Regionales²⁶.

Procuraduría de la Defensa del Trabajador:

Con rango de Dirección General. Son atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, las siguientes²⁷:

- 1) Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.

²⁵ Artículo # 7 del Acuerdo Gubernativo # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

²⁶ Artículo # 8 del Acuerdo Gubernativo # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

²⁷ Artículo # 14 del Acuerdo Gubernativo # 242-2003, Idem.



- 2) Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones y recursos previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.

- 3) Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.

- 4) Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.

- 5) Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta Procuraduría.

Inspección General de Trabajo:

Con rango de Dirección General. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes²⁸:

- 1) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

²⁸ Artículo # 15 del Acuerdo Gubernativo # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- 2) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- 3) Mantener programas preventivos de visita en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumplido con el reglamento interior de trabajo.
- 4) Evacuar las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- 5) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- 6) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- 7) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Dirección General de Trabajo.

Son atribuciones de la Dirección General de Trabajo, las siguientes²⁹:

²⁹ Artículo 16 del AG 242-2003, Reglamento Orgánico Interno de Trabajo y Previsión Social



- 1) Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento conforme a la ley.
- 2) Llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes.
- 3) Autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad y formas contables de organizaciones sindicales, y practicar revisiones cuando sea requerido.
- 4) Autorizar libros y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión.
- 5) Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, asimismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo.
- 6) Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Dirección General de Previsión Social.



Son atribuciones de la Dirección General de Previsión Social, las siguientes

- 1) Proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo.
- 2) Estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo, y enfermedades ocupacionales.
- 3) Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables.
- 4) Formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- 5) Promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos laborales.
- 6) Ejecutar programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del convenio 169 y otros que fomenten la participación y respeto de los pueblos indígenas.

³⁰ Artículo # 17 del AG # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- 7) Participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los pueblos indígenas.

Dirección General de Capacitación y Formación Profesional

Son atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, las siguientes³¹:

- 1) Diseñar políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional.
- 2) Promover la formación profesional y técnica de los recursos humanos a través de programas adecuados, como becas, ayudas económicas y créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país, y procurar la ubicación de este recurso especializado en empresas públicas y privadas.
- 3) Colaborar con los empleadores y trabajadores, en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables.
- 4) Efectuar estudios para la utilización de la asistencia técnica y económica ofrecida por los organismos internacionales, gobiernos, y entidades nacionales y extranjeras, de acuerdo con los fines del Ministerio.

³¹ Artículo 18 del AG 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- 5) Mantener relación permanente con los organismos, Gobiernos y entidades que ofrezcan becas para estudiantes y trabajadores guatemaltecos y otorgarlas mediante una selección objetiva de los candidatos, asimismo, evaluar periódicamente los estudios y comportamiento de los becarios favorecidos.

- 6) Recibir, administrar e intervenir para el cumplimiento de sus fines, los recursos económicos que el Estado, empresa, organismos o entidades nacionales o extranjeras otorguen a la Dirección de Capacitación.

- 7) Modificar el monto del aporte que, en concepto de capacitación indirecta, realizan los empleadores al obtener permisos de trabajos de personal extranjero, de acuerdo a la reglamentación interna.

- 8) Cooperar con las universidades e instituciones de enseñanza técnica del país, en la organización de cursos y actividades que se relacionan con los fines de la Dirección de Capacitación, promoviendo a las personas de reconocida capacidad científica y técnica, en programas de capacitación.

- 9) Registro y control de las instituciones que estén legalmente obligadas a preparar técnicos guatemaltecos.

Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado



Son atribuciones de la Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado, las siguientes³²:

- 1) Formular política en materia de recreación.
- 2) Mantener y administrar los centros recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio.
- 3) Planificar y coordinar la ejecución de actividades culturales y artísticas en los diferentes centros recreativos y vacacionales.
- 4) Promover y difundir información relativa a los servicios recreativos que ofrece el Ministerio para los empleados del sector público.
- 5) Coordinar y establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios recreativos a los trabajadores.
- 6) Fomentar el mejoramiento constante de los servicios recreativos de los trabajadores.

Dirección General del Empleo

³² Artículo 19 del AG # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Son atribuciones de la Dirección General del Empleo, las siguientes³³:

- 1) Diseñar la política nacional del empleo.
- 2) Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.
- 3) Desarrollar programas de orientación y asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos.
- 4) Diseñar e implantar estrategias de comunicación para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios de oferta y demanda laboral.
- 5) Registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos.
- 6) Registro y control de las autorizaciones que se extiendan para el ejercicio de las profesiones técnicas de carácter no universitario.
- 7) Estudiar los problemas de los trabajadores migrantes.

³³ Artículo # 20 del AG # 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

CAPÍTULO IV



4. Breve Análisis

4.1 Convenio 100 de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, el 6 de junio de 1951, en su trigésima cuarta reunión acuerdan que el séptimo punto es la igualdad salarial para la mano de obra masculina y para la mano de obra femenina de igual valor, por lo tanto adopta con fecha 29 de junio de 1951, el Convenio # 100, el cual es citado o nombrado como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, el mismo está compuesto por 14 Artículos, los cuales tratan de evitar la discriminación salarial en contra de la mujer basados en el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

4.2 Convenio 111 de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, el 4 de junio de 1958, en su



cuadragésima segunda reunión acuerdan que el cuarto punto es la discriminación laboral, con base en la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por lo tanto adopta con fecha 25 de junio de 1958, el Convenio # 111, el cual es citado o nombrado como el Convenio sobre la Discriminación de Empleo y Ocupación, el mismo está compuesto por 14 Artículos, con la finalidad de permitir la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

4.3 Convenio 156 de la OIT:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión acuerdan que el quinto punto son los trabajadores con responsabilidades familiares, con base en la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de



oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975; las recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto; que los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción; que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia; reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas



nacionales; así como la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores; considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, por lo tanto adopta con fecha 23 de junio de 1981, el Convenio # 156, el cual es citado o nombrado como el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el mismo está compuesto por 19 Artículos, con la finalidad de permitir la igualdad entre trabajadores, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

4.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Desde el 21 de noviembre de 1945, Guatemala forma parte de las Naciones Unidas, en la cual se han establecido convenciones internacionales con el fin de evitar conflictos entre las naciones, además de los conflictos entre las sociedades de cada Estado miembro de dicho organismo. La Convención sobre



la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, fue adoptada, abierta a la firma y ratificación, o adhesión por la Asamblea General en su resolución número 34/180, de fecha 18 de diciembre de 1979; con el fin de garantizar que los Estados partes ofrecieran a los miembros de la sociedad la oportunidad de la igualdad de género en todos los aspectos posibles, situación que en Guatemala aún no es verídica pues constantemente se discrimina a la mujer por sus escaso nivel académico, por poseer cargas familiares, por su estado civil, por su edad, por su religión, etc.

4.5 Publicaciones discriminativas

En Guatemala constantemente se discrimina a las personas por distintas razones, pero las que nos ocupan en este momento son conocidas a nivel nacional y nadie hace nada ni dice nada; pues lamentablemente los guatemaltecos leen todos los días los periódicos o diarios, y en la situación actual que se vive, todos leen la sección de empleos con el fin de lograr una oportunidad de trabajo a través del medio escrito. Como lector se encuentra con el inconveniente que la publicación de plazas vacantes ofrecidas, entre los requisitos se encuentra que es para personas de 18 a 30 ó 35 años de edad, de sexo femenino o masculino, soltera, con disponibilidad de horario, dependiendo del puesto. Estos son requisitos prohibidos por el Artículo 151 del Código de Trabajo, en los incisos a) y b), y el Artículo 11.1.b de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



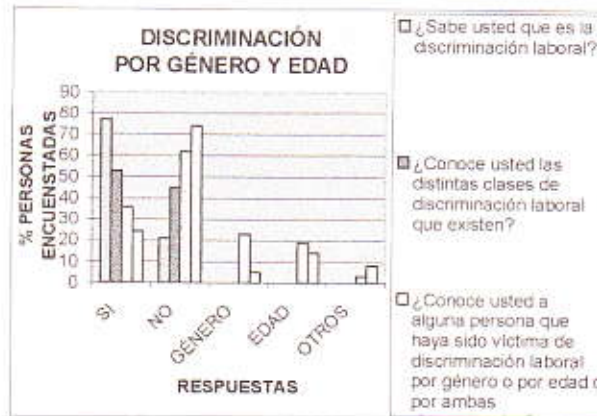
CAPÍTULO V



5. Propuesta

5.1 Que debe regular el Código de Trabajo:

El Código de Trabajo regula y armoniza las relaciones entre el empleador y el trabajador, pero el trabajador se encuentra en desventaja al ignorar los derechos que le asisten legalmente. El problema radica en que la sociedad en general ignora los derechos que le asisten como se muestra en la siguiente ilustración, por tanto cuando leen una oferta laboral o publicación, aunque se sienten aludidos o discriminados, no denuncian el hecho a las autoridades correspondientes, así mismo en el Ministerio de Trabajo no existe una dependencia específica para recibir esta clase de denuncias, por lo que se necesita reformar el Código de Trabajo, o bien, crear una ley que resguarde de la mejor manera el derecho al trabajo sin ser discriminado por género o por edad.



5.2 Principios y derechos debe resguardar

Accesibilidad laboral debería de ser un principio que debería de resguardar tanto la Constitución Política de la República como el Código de trabajo, pues actualmente regulan principios como la estabilidad laboral, la igualdad laboral, pero estos implican haber obtenido la plaza, mientras que hay mas discriminación al momento de adquirir las plazas.

5.3 Ley contra la Discriminación por edad y género en el trabajo, como propuesta para evitar la discriminación de este tipo por medio de publicaciones

Proyecto:



CONSIDERANDO:

Que en la actualidad es difícil la adquisición laboral para las personas debido a la discriminación que se hace a las mujeres y personas mayores de treinta y cinco años de edad, y en virtud de que la situación económica mundial y actual hace imperante que ambos padres de familia salgan a trabajar con el fin de proveer el sustento familiar.

CONSIDERANDO:

Que el principio de igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, todas la personas son iguales ante la Ley, por lo que tanto hombres como mujeres, jóvenes como personas de la tercera edad puede y deben acceder y adquirir plazas vacantes.

CONSIDERANDO:

Que los Convenios 100, 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo, así como Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, tienen como objeto eliminar por completo la discriminación; y por ser Guatemala un Estado Miembro en los anteriores se ve en la obligación de establecer un cuerpo legal específico para cumplir con lo establecido en dichos convenios internacionales; pues aunque ya existe regulación del tema dentro de

la diversidad de la legislación guatemalteca, no se cumple por no existir un ente específico que vele con dicho propósito.



CONSIDERANDO:

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y

GÉNERO EN EL TRABAJO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Es el resguardo y protección de la dignidad de las personas tanto que desean adquirir un empleo como el de los ya empleados, evitando que sean discriminados.



Artículo 2. Principios. Son principios rectores de la presente ley:

- a. Igualdad. Todas las personas tienen derecho a que la ley les trate por igual y prohíbe la discriminación en la ley.

- b. Equidad. Se entiende al reconocimiento y valoración de las diferencias entre hombres y mujeres, otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas.

- c. Accesibilidad Laboral. Toda persona en el libre ejercicio de sus derechos civiles, con capacidad intelectual, física y profesional tiene derecho a acceder y/o adquirir empleo.

- d. Supletoriedad. Esta Ley debe interpretarse y aplicarse en armonía con sus principios rectores, los principios generales del derecho, otras leyes y convenios internacionales cuya naturaleza se relacione con el objeto de la presente ley. En todo lo que no se encuentre regulado de manera expresa en la presente, debe aplicarse la legislación penal y procesal penal.

Artículo 3. Discriminación: Se denotará como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y/o edad que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y



la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 4. Sexo. Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que se nacen, son naturales y de alguna manera inmodificables.

Artículo 5. Género. Es el conjunto de características, rasgos, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que la sociedad asigna en forma diferenciada a los hombres y a las mujeres.

Artículo 6. Publicaciones Discriminativas o Discriminatorias. Son aquellas en las que se ofertan empleos o plazas vacantes, que hacen o manifiestan requisitos de sexo, edad (máxima de 35 años), estado civil, disponibilidad de tiempo, y además especifican sin compromisos de estudios ni familiares (sin hijos), excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer

Artículo 7. Discriminación por Género y Edad. Queda prohibido discriminar a hombre o mujer por el simple hecho de serlo, así como por la edad por cualquier forma, incluyendo publicaciones discriminativas o discriminatorias.

TÍTULO II



OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Artículo 8. Oficina de Atención al Ciudadano. Se crea la Oficina de Atención al Ciudadano adscrita y dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual funcionará de acuerdo a lo que se establezca en el Acuerdo Ministerial respectivo.

Artículo 9. Atribuciones de la Oficina. La Oficina de Atención al Ciudadano, tiene las siguientes atribuciones:

- a. Servir de órgano asesor y recomendar la realización de acciones a las distintas dependencias o entidades del Estado en la lucha contra la discriminación por género y edad.
- b. Recomendar la aprobación de normas y procedimientos a las distintas entidades del Estado en materia de su competencia.
- c. Promover el desarrollo de estudios para descubrir, medir y evaluar los factores que facilitan la discriminación por género y edad, las políticas.
- d. Promover la suscripción e implementación de acuerdos bilaterales o multilaterales para protección internacional.



- e. Recibir e investigar las denuncias que los usuarios o trabajadores hagan, con el fin de proceder a sancionar como lo establece la presente ley.
- f. Denunciar los hechos constitutivos de delito o falta que tenga conocimiento, a consecuencia del ejercicio de sus funciones.
- g. Impulsar en donde corresponda, procesos de capacitación, actualización y especialización, relacionados con la prevención, protección, atención y sanción de las disposiciones contenidas en la presente Ley.
- h. Coordinar actividades y proyectos con las entidades y dependencias del Estado, quienes podrán coadyuvar con la Oficina, en lo que les fuere solicitado.
- i. Crear comités departamentales en el marco de las estrategias, políticas y objetivos de la Oficina.

Artículo 10. Comisiones. La Oficina de Atención al Ciudadano es la responsable de velar y dar cumplimiento a esta Ley y a políticas y planes relacionados con la misma. Con el propósito de garantizar la aplicación de esta Ley, la Oficina deberá crear o reconocer comisiones integradas por instituciones del Estado y la sociedad civil relacionadas con la materia de discriminación por género y edad.

TÍTULO III



PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

Artículo 11. Prevención. Se entiende por prevención la preparación y la disposición de medios para evitar la discriminación por género y edad, antes de su manifestación, mediante la intervención directa sobre sus causas y los riesgos de incurrir en ellas.

Artículo 12. Protección. Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente para garantizar a la víctima el acceso a medidas administrativas o judiciales que eviten la continuidad de la amenaza, restricción o violación de sus derechos, así como la restitución o reparación de los mismos.

Artículo 13. Atención. Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente que garantiza al ciudadano su recuperación física y psicológica, así como la reinserción social y familiar, con particular cuidado de su edad, género e identidad cultural.

Artículo 14. Derechos del Denunciante. Son derechos de la persona denunciante, por lo menos, los siguientes:

- a. La recuperación física, psicológica y social;



- b. Asesoría legal y técnica y a un intérprete durante la atención y protección, para tener acceso a la información en el idioma que efectivamente comprenda;
- c. Recuperación integral del agravio;
- d. La protección y restitución de los derechos que han sido amenazados, restringidos o viciados;
- e. Otros que tengan por objeto salvaguardar el adecuado desarrollo de su personalidad, integridad y sus derechos humanos.

Los derechos enunciados en este Artículo son integrales, irrenunciables e indivisibles.

Artículo 15. Presentación de denuncia. En los casos de sospecho o confirmación de la amenaza, restricción o violación de cualquier derecho establecido en la presente ley, debe ser comunicado o denunciado inmediatamente ante las autoridades administrativas y judiciales.

TÍTULO IV

APLICACIÓN DE LAS SANCIONES PARA LA DISCRIMINACIÓN POR

GÉNERO Y EDAD



Artículo 16. Multa. Se impondrá una multa de tres mil quetzales cuando la Oficina haya establecido por primera la discriminación por género y/o por edad; cuando sea la segunda vez será de seis mil quetzales; y la tercera será de nueve mil quetzales.

Artículo 17. Denuncia. Cuando el patrono o empleador haya manifestado discriminación por tercera ocasión, la Oficina de Atención al Ciudadano está en la obligación de denunciar ante el Ministerio Público, para que se inicie proceso penal en su contra, y juicio ordinario ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 18. Acuerdo Ministerial. La Oficina de Atención al Ciudadano debe ser creada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de Acuerdo Ministerial correspondiente dentro de los sesenta días siguientes de la vigencia de la presente ley.

Artículo 19. Vigencia. La presente ley entrará en vigencia, treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

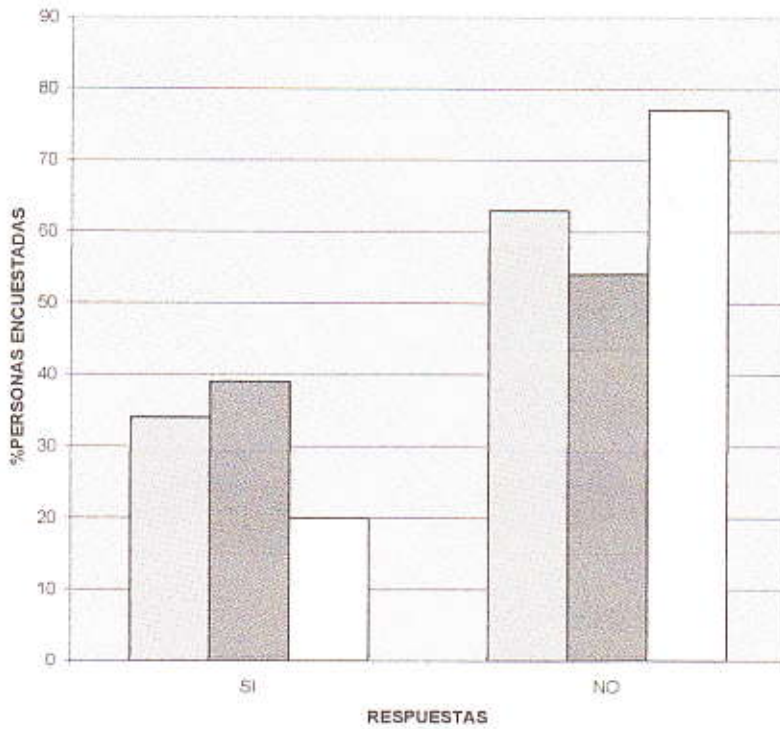
REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN,
PROMULGACIÓN Y PUBLICACION.



5.4 Implementación y regulación de la Comisión de Oportunidades Igualitarias de Empleo, y la Oficina de Atención al Ciudadano:

El Congreso de la República de Guatemala se organiza por medio de comisiones, con el fin de estudiar situaciones problemáticas específicas del país para lograr solucionarlas legislativamente, por lo que deberían de crear la Comisión de Oportunidades Igualitarias de Empleo, para rescatar la credibilidad institucional tanto del mismo Congreso de la República como del Ministerio de trabajo y Previsión Social, pues en el presente estudio se observa en la ilustración que a continuación se muestra, que la población ha perdido la credibilidad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Que se instituya la Oficina de Atención al Ciudadano dentro de la organización y funcionamiento del Ministerio de Trabajo, para que sea la encargada de recibir las denuncias sobre la discriminación, así comenzar la investigación correspondiente para establecer las posibles sanciones aplicables.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EDAD



- ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de ser el único ente encargado de velar por la no discriminación laboral?
- ¿Cree usted que las leyes actuales son suficientes para evitar que los trabajadores sean objeto de discriminación laboral de cualquier tipo?
- ¿Cree usted que es posible terminar definitivamente con la discriminación laboral?



CONCLUSIONES



1. Históricamente la discriminación ha sido y será uno de los problemas más grandes que existen a nivel laboral, además de ser un problema latente a nivel internacional; pero Guatemala es uno de los países donde más se manifiesta ese tipo de flagelo, en especial la discriminación por género y edad son de las más frecuente.
2. La estructura machista que tiene la sociedad guatemalteca, impone patrones en los cuales no se permite participar a la mujer a puestos o plazas laborales claves para evitar el desarrollo de las mismas a nivel laboral, esto también influye tanto en la educación de la fémina así como de los hijos ya que la guía materna es escasa para subsanar las necesidades escolares tanto a nivel intelectual como económico.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha perdido credibilidad ante la población, pues las dependencias de tan importante Ministerio son dirigidos por personal poco preparados, sin interés en sus labores, o malas relaciones interpersonales y como consecuencia existe la ausencia o escasa solicitud de ayuda en el momento de ser vulnerados los derechos que le asisten al trabajador discriminado.



4. Aunque existe distintos cuerpos legales nacionales e internacionales que tratan de evitar la discriminación, son vigentes más no positivos pues existe desconocimiento por parte de la población de los derechos que les asisten, así como desconocimiento y temor de acudir a las instituciones que pueden ayudarles a restituir sus derechos.

5. Continuamente son violentados los derechos del ciudadano a través de publicaciones discriminatorias ofertantes de empleos, con requisitos específicos como sexo, estado civil, edad, etc. Por lo que se hace necesario reforzar el cumplimiento y potenciando las capacidades, con el objeto de resguardar al ciudadano de la discriminación laboral por género y edad.

RECOMENDACIONES



1. Es necesario erradicar la discriminación que históricamente ha existido, por lo que los convenios internacionales son un gran remedio para lograrlo, pero cada país tiene la obligación de velar por el bienestar la población, por lo que Guatemala debe de buscar la manera de reestructura su sistema laboral para evitar y erradicar la discriminación, en especial la de género y edad.
2. Con el fin de conseguir que la sociedad guatemalteca tenga un mejor nivel de vida es importante cambiar la educación de los menores, por lo que las mujeres deben obtener una mejor educación y mejores plazas laborales, pues esto significa que la ideología y cultura de esta sociedad hará a un lado la concepción machista o sexista que ha venido de siglo en siglo, y de generación en generación.
3. Es importante rescatar la credibilidad institucional del Estado, para brindar un mejor servicio al ciudadano, pues las instituciones existen con el fin de lograr el bien común y no las de ciertas personas privilegiadas como lo son los empleados públicos; que aunque dan un mal servicio, siguen siendo empleados y recibiendo su sueldo; por lo que es importante sancionar a los empleados públicos o generar un cambio.
4. Aprobar con prontitud el proyecto de Ley sugerido con el fin de eliminar definitivamente la Discriminación por Edad y Género en Guatemala, la cual



imponga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, difundir tanto los derechos como las obligaciones que le asisten a los trabajadores y patronos; así como las sanciones que obtendrán por el incumplimiento, las cuales deben ser prontas y efectivas.

5. Crear una dependencia como la Oficina de Atención al Ciudadano, dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se dedique exclusivamente para recibir e investigar denuncias de ciudadanos afectados, sancionar e iniciar proceso jurisdiccional ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social contra la Discriminación; que deberá ser creado a través del proyecto de ley sugerido, dentro del Organismo Judicial; de los patronos y/o empleadores que se encuentren violentando los derechos de los afectados a través de comisiones de Oportunidades Igualitarias de empleo; con el fin de evitar las publicaciones discriminatorias..

BIBLIOGRAFÍA



- ARGUETA Alejandro. **Decreto 1441 Código de Trabajo Revisado y Actualizado con sus Reformas.** Comentado con las Normas Internacionales de Trabajo Edición para validación, Guatemala, Ediciones CEN, 2005.
- BERRÉRE UNZUETA María Ángeles. **Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Género.** Una Relación a Debate, Madrid, España; Editorial DYKINSON, S. L, 2005.
- BLASCO LAHOZ, José Francisco. **El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Teoría Doctrina y Práctica Legislación y Jurisprudencia.** España, Guada Impresoreres, 2005.
- CABEZAS H. **Metodología de la Investigación.** Sexta Reimpresión, Guatemala, Editorial Piedra Santa, 2004.
- CHÁVEZ CARAPIA Julia del Carmen. **Perspectiva de Género.** Primera Edición, México D.F., UNAM, y Plaza y Vázquez S. A. de C.V. 2004
- Corte de Constitucionalidad, **Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad.** Guatemala, 2008.
- Curso de Aplicación de las Teorías de Género en el Ejercicio Jurisdiccional.** Impartido por la Licenciada Carmen Yolanda López de Cáceres y Magistrado Juanita Solís, Escuela de la Carrera Judicial, Organismo Judicial 2007.
- DE ELENA Y PEÑA Joaquín. **Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo.** España, Primera Edición, Ediciones Universidad de Salamanca, Junio 2004.
- Dinero y Consejos, Discriminación por Edad.** www.aarp.org/español/dinero/age- (enero de 2010).
- FALLACE Paul. **El Seísmo Demográfico.** España, Siglo XXI de España Editores, S. A. Junio 2000.
- FERNÁNDEZ MOLINA Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 2006.
- GARCÍA BERMÚDEZ Karina Jazmín. **Discriminación Salarial por Género.** en

México Tijuana, Baja California, México, 2008.



GROSS ESPIELL H. **La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina.** Buenos Aires Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires SEM, 1986.

MATSUMOTO Alberto. **Contrato de Trabajo.** www.ideamatsu.com

MERCADER UGUINA Jesús R. **Trabajadores Maduros.** Un Análisis Multidisciplinar de la Repercusión de la Edad en el Ámbito Social, Primera Edición, Valladolid, España; Colección "Derecho Social" Universidad San Carlos III; Lexnova, S. A. 2009.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Buenos Aires, Argentina; Editorial Heliasta S.R.L. 2000.

Peripecias No. 49 **Discriminación por género.** www.peripecias.com

SCOT MANGAS Lorenzo. **Un Experimento de Campo para Analizar la Discriminación contra la Mujer.** en los Procesos de Selección de Personal; Madrid, España; Cuaderno de trabajo # 9/2008, Diciembre 2008.

ZUÑIGA G. **Fundamentos de Técnicas de Estudios e Investigación.** Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1991.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1,986.

Código Civil, Decreto 106. Enrique Peralta Azurdia Jefe del Gobierno de la República

Constitución de la Organización Internacional de Trabajo. La organización Internacional de Trabajo 1,974.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto 107. Enrique Peralta Azurdia Jefe del Gobierno de la República

Código de Trabajo, Decreto 1441, revisado y actualizado con sus reformas,

comentado con las Normas Internacionales de Trabajo por Alejandro Argueta. Congreso de la República de Guatemala.



Convenio 100 de la OIT. Sobre Igualdad de Remuneración

Convenio 111 de la OIT. Sobre la Discriminación de Empleo y Ocupación

Convenio 156 de la OIT. Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares

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