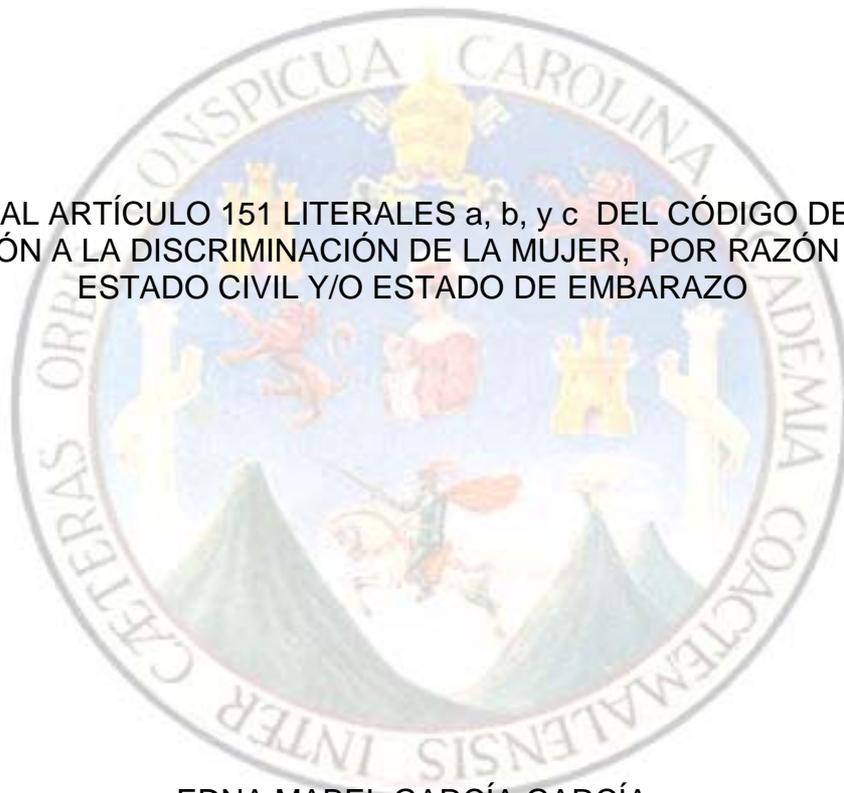


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES a, b, y c DEL CÓDIGO DE TRABAJO
EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, POR RAZÓN DE SEXO,
ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO



EDNA MABEL GARCÍA GARCÍA

GUATEMALA, MAYO DE 2007

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

VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES a, b, y c DEL CÓDIGO DE TRABAJO
EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, POR RAZÓN DE SEXO,
ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias jurídicas y sociales

de la

Universidad de san Carlos de Guatemala

Por

EDNA MABEL GARCÍA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Mayo de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL: Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín.
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus.
Vocal: Lic. Carlos Urbina Mejía.
Secretario: Lic. Héctor Raúl Orellana Alarcón.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Francisco Vásquez Castillo.
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández.
Secretario: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus.

RAZON: “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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
15 Avenida 9-69 Zona 13
PBX: 22483200
LIC. JOSE BENITO DIAZ AJA



Guatemala, 22 de Julio del 2006

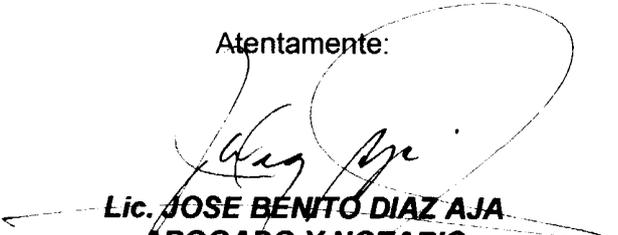
Señor:

*Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Licenciado: Bonerge Amilcar Mejía Orellana*

Conforme providencia de esa decanatura de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil cuatro y en mi calidad de Asesor de Tesis de Grado de la Bachiller EDNA MABEL GARCÍA GARCÍA, titulada VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES a, b, y c DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, POR RAZÓN DE SEXO, ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO, plan de tesis que fue admitido en su oportunidad para su revisión.

Después de revisar el plan de tesis de la bachiller GARCÍA GARCÍA, se procedió a efectuar el análisis correspondiente y habiendo efectuado todas las sugerencias que fueron propuestas a efecto de darle un mejor concepto al tema considero que el trabajo anteriormente relacionado cumple con los requisitos que para el efecto establece el reglamento de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de esta Universidad y en tal sentido opino que el mismo debe ser sometido en el exámen público de Tesis, previo dictámen del Revisor de Tesis que le sea asignado.

Atentamente:


Lic. JOSE BENITO DIAZ AJA
ABOGADO Y NOTARIO
CONSEJERO Y ASESOR DE TESIS
Col. 3491

Lic. JOSE BENITO DIAZ AJA
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) OVIDIO DAVID PARRA VELA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **EDNA MABEL GARCÍA GARCÍA**, Intitulado: **"VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES a, b, y c DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, POR RAZÓN DE SEXO, ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO"**.

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


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Agosto 28, 2006.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutin
 Director del Departamento de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Ciudad Universitaria



Licenciado Castillo Lutin:

De la manera más atenta me dirijo a usted en mi calidad de revisor del trabajo de tesis de Edna Mabel García García, intitulada "VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES A, B Y C DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER POR RAZÓN DE SEXO, ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO".

El trabajo cumple con los requisitos establecidos en las normas reglamentarias de los trabajos de tesis, por lo que doy mi opinión favorable al trabajo de la estudiante, en esa virtud es procedente continuar con el trámite que corresponde según el Reglamento de Graduación.

Sin otro particular, me suscribo como atento y seguro servidor.

Msc. Ovidio David Parra Vela.
 Colegiado 2851
Lic. Ovidio David Parra Vela
ABOGADO Y NOTARIO

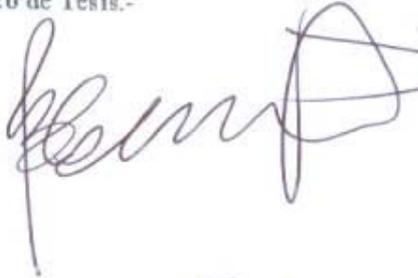
GUATEMALA	EL SALVADOR	HONDURAS	NICARAGUA	COSTA RICA
15 calle 1-95 zona 10 Ciudad de Guatemala Tel: (502) 2337-1619 Fax: (502) 2333-5934	Pasaje Senda Florida #176 Col. Escalón San Salvador Tel: (503) 283-0990	Plaza Cibele #14 y 15 6 calle, 17 avenida S.O San Pedro Sula Tel: (504) 553-0678	Del Restaurante La Marsellesa 1 ½ Cuadra al Norte No. 57 Managua Tel: (505) 278-7935	Barrio Niza, de la CNEL 300 oeste, 150 sur, Sabana S.O San José Tel: (506) 232-4000



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, doce de febrero del año dos mil siete-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDNA MABEL GARCÍA GARCÍA, Intitulado "VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 151 LITERALES a, b y c DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, POR RAZÓN DE SEXO, ESTADO CIVIL Y/O ESTADO DE EMBARAZO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS TODO PODEROSO: Por haberme dotado de sabiduría y haberme ayudado para que pudiera alcanzar esta meta.
- A MI MADRE: Marta Julia García.
En recompensa a todo su esfuerzo, apoyo incondicional, amor y dedicación.
- A MI PÁDRE: Rene García.
Por todo su amor.
- A MIS HERMANAS: Keila, Heydi.
Por toda la comprensión y ayuda que me brindaron.
- A MI PRIMA: Amélita.
Por su apoyo y amor.
- A MIS SOBRINOS: Jackelinne, Alexander, Abdel y Misael.
Por llenar mi vida de felicidad.
- A MIS CUÑADOS: Oscar y Gerson.
Por haberme ayudado y apoyado siempre.
- A MIS TIOS Y PRIMOS: Con mucho cariño.
- A MIS AMIGOS: Angélica Godínez, Rubén Lara.
Erick Cortave, Tony de Cortave.
Adriana Tacam, Betzy Revolorio.
Griscelda Yupe.
Con mucho cariño.
- A LA IGLESIA: Esmirna y Buenas Nuevas.
Por brindarme la ayuda espiritual necesitada.
- A LA FACULTAD: **CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA.**

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. I
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del trabajo de la mujer.....	1
1.1 Edad antigua.....	2
1.2 Edad media.....	3
1.3 Edad moderna.....	5
1.4 Proceso evolutivo femenino laboral.....	6
1.4.1 Movimiento feminista para la igualdad entre hombres y mujeres.....	6
1.4.2 El feminismo.....	7
1.4.3 La mujer trabajadora en la actualidad.....	8

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales de la mujer en la legislación guatemalteca.....	11
2.1 Derecho de libertad e igualdad.....	15
2.2 Derecho al trabajo.....	18
2.2.1 Perfil de las mujeres trabajadoras.....	21
2.2.2 Definición.....	22
2.2.3 Consideraciones previas.....	22
2.2.4 Especificidad del sector.....	25
2.2.5 Área de inserción laboral.....	28
2.3 Derecho a la libre elección de trabajo.....	31
2.4 Protección a la mujer trabajadora.....	32
2.5 Derecho a la no discriminación.....	34
2.5.1 Discriminación por el sexo.....	38
2.5.2 Discriminación por la edad.....	39

2.5.3 Discriminación por el estado civil.....	Pág. 41
2.6 Derecho de inamovilidad.....	42
2.7 Derecho a descanso pre y post natal.....	44
2.7.1 Lactancia.....	45
2.8 Centro de cuidado infantil.....	45

CAPÍTULO III

3. La inspección de trabajo.	
3.1 Función de la inspección general de trabajo.....	47
3.2 Organización Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	48
3.3 Procuraduría de defensa del trabajador.....	51
3.4 Inspección general de trabajo.....	52
3.5 Inspectores de trabajo.....	59
3.6 Sanciones sin efecto.....	66
3.7 Mecanismos ineficaces.....	67

CAPÍTULO IV

4. La violación al Artículo 151 del código de trabajo y al principio de igualdad en el trabajo de la mujer guatemalteca	69
4.1 Consideraciones.....	73
4.2 Estudio de campo.....	74
4.3 Evaluación de resultados.....	74
4.4 Gráficas.....	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
ANEXO.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCION

La presente investigación surgió de la necesidad de realizar un análisis más profundo sobre la discriminación que sufre la mujer guatemalteca en el ámbito laboral, en su realidad de lucha por obtener un empleo en nuestro diario vivir. Este estudio trata de definir y explicar la violación cometida en el artículo 151 literales: a) “Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona...” b) “Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo”. c) “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad...” del código de trabajo, dicha violación es cometida por los patronos de los trabajadores o los encargados de la contratación de personal dentro de las distintas instituciones; Debido a que a cada momento se observa la manera en que son violadas nuestras leyes, en nuestro país, y a consecuencia de ello podemos observar la desigualdad en derechos entre el hombre y la mujer.

La elaboración de este estudio no fue fácil, debido a que en nuestro país la mujer ha venido enfrentando la discriminación, desde tiempos antiguos, debido a su condición física, moral o psicológica y la cultura intelectual ha sido lesionada de una u otra manera. La promoción integral de la mujer y la participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala, tanto como el promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables. A pesar de que han reformado las leyes para que también se beneficie a la mujer como los derechos que ella posee, se puede notar la discriminación que hay en la mujer para poder obtener un empleo.

Debido a ello se vio la necesidad de desarrollar este estudio, para eliminar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral que existe en contra de la mujer por razón del sexo, del estado civil (solteras, casadas o solteras pero con compromisos familiares), y las mujeres que quedan en estado de embarazo.

Para concluir esta introducción se puede decir que estamos concientes sobre la discriminación realizada a las mujeres, hablando en el área laboral, y también las infracciones que se pueden dar en contra de la ley, si las autoridades correspondientes no velan para que se hagan cumplir las leyes como esta establecido. Sin embargo el estudio demuestra la necesidad de ejercer un mejor control en el campo laboral para que se hagan cumplir las leyes dentro de nuestro país.

El presente trabajo de investigación está contenido en cuatro capítulos, en el primero se establecen los antecedentes del trabajo de la mujer desde la edad antigua y su proceso evolutivo; en el segundo, se desarrolla los derechos laborales de la mujer en la legislación guatemalteca; en el tercero se desarrolla lo que es la institución de la inspección de trabajo, sus funciones, la organización, sanciones y mecanismos ineficaces; en el cuarto, se desarrolla la violación al artículo 151 del Código de Trabajo y al principio de igualdad en el trabajo de la mujer guatemalteca, consideraciones, estudio de campo, evaluación de resultados y gráficas.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del trabajo de la mujer:

En la evolución histórica de la condición social femenina, encontramos una de las primeras instituciones sociológicas conocidas como el matriarcado, la cual es considerada como la “época histórica del sistema social y el régimen familiar en los cuales predomina la autoridad de la madre en el círculo privado de las relaciones humanas, y por ampliación el de la mujer en general en el gobierno y dirección de una colectividad, corresponde o se asigna a los primitivos humanos, con ciertas reservas históricas en todo caso, en los cuales predominaba la promiscuidad sexual y donde el último vínculo consanguíneo conocido era el de la evidencia del parto...”

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. Desde las épocas antiguas, las mujeres y los hombres participaban por partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar, sobre este aspecto, el autor ¹Alcalá Zamora y Castillo dice: “Posiblemente la debilidad de la mujer en la mayoría de los casos, su aptitud por las tareas hogareñas, la sujeción que le significan los embarazos y lactancias han producido que los fines de la mujer sean casi durante milenios en la casa, con reserva para el hombre los negocios públicos y privados en todas sus manifestaciones de convivencia social...” Dicha aseveración ha cambiado en la actualidad, pues vemos que existe una gran cantidad de mujeres que trabajan y ayudan al sostenimiento del hogar, el cual podemos observar que va en aumento día con día.

¹ Alcalá Zamora y Castillo. **Política laboral y social**. Pág.454

Pero sin embargo se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres que se pueden observar desde tiempos antiguos:

- Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus esposos no permitía mantener a toda la familia.
- El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar.
- Aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos.
- Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

1.1 Edad antigua:

Alrededor del año 2000 a.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las

sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran esclavas, plebeyas semi-libres que trabajaban en labores poco calificadas o que ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para efectuar trabajos de carreteras y se empeñaban en largas jornadas laborales tejiendo, lo cual podemos observar que desde la edad antigua la mujer ha tenido que desarrollar tareas de todo tipo para poder ayudar a la economía del hogar, no importando lo duro o pesado que pudiese ser el trabajo desempeñado.

1.2 Edad media:

Se da una participación importante de la mujer en la sociedad, pues en este periodo empiezan a surgir industrias textiles, actividades como hilados, tejidos y bordados, dichas actividades las realizaban las mujeres en sus casas, pues no podían concurrir a las empresas para no abandonar sus labores dentro del hogar y el cuidado de los niños. Fue a mediados del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, que se dio la incorporación de la mujer al trabajo en la fábricas, poniéndose en relieve el trabajo humano como también la participación de la mano de obra femenina, a este respecto ²Alcalá Zamora y Castillo establece; "...No por aquellas habilidades manuales femeninas, sino sencillamente por tener manos que se pagaban menos que las de los hombres, los industriales movilizaron el sector femenino de la clase trabajadora en todas las manifestaciones de la industria textil que integró la avanzada del industrialismo."

Sin embargo otros factores que incidieron en que la mano de obra femenina aumentara se debió a las guerras mundiales, que propiciaron sin

² Alcalá Zamora y Castillo. **Política laboral y social**. Pág.454

proponérselo, las salida masiva de la mujer del ámbito doméstico al mundo laboral como fuerza de trabajo, debido a la necesidad de remplazar a los hombres que se encontraban en los campos de batalla. Por lo cual la mujer ingreso al mundo de los hombres, y tomo conciencia que era capaz de poder desempeñar adecuadamente un trabajo, el que disfrutó mucho, y decidió quedarse allí. Todo esto ayudo a difundir las ideas liberales de facilitar a la mujer al acceso a la educación formal, creando expectativas para su posterior participación en el mundo socio-económico.

En materia laboral y específicamente sobre los derechos de la mujer que trabaja se puede mencionar como documentos que contiene uno de los primeros logros del movimiento feminista, el Tratado de Versalles, el cual determinaba que el salario debe de ser igual sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor.

En el proceso evolutivo femenino laboral es necesario tomar en cuenta la lucha por obtención de mejores condiciones de trabajo para las mujeres y especialmente a la madre cuando trabaja, siendo esto la proliferación de la mano de obra femenina. Y que era proporcionado por su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres solteras, solamente se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, las mujeres desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

1.3 Edad moderna:

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la Revolución Industrial, el sistema del putting-out fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

³Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo

³ Wollstonecraft, Mary. **Reivindicación de los derechos humanos de la mujer**. Pág. 180

(Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior.

Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtieron en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

1.4 Proceso evolutivo femenino laboral:

El movimiento de mujeres en Guatemala ha tenido grandes avances en la transformación del marco jurídico nacional y la aprobación de políticas públicas a favor de la igualdad de género en los Acuerdos de Paz, así como la labor para que el estado guatemalteco suscribiera y ratificara instrumentos internacionales a favor de los derechos económicos, políticos y sociales de las mujeres, no obstante, la brecha existente entre los compromisos asumidos por el estado y su implementación es abismal.

1.4.1 Movimiento feminista para la igualdad entre hombres y mujeres:

Movimiento para conseguir la igualdad política social y económica entre mujeres y hombres, algunos de los derechos de igualdad que se reivindican son el control de la propiedad privada, la igualdad de oportunidades en la educación, el derecho de trabajo, voto libre y libertad sexual.

⁴En el Siglo de las Luces (con su énfasis político en la igualdad) y la revolución industrial (que originó enormes cambios económicos y sociales)

⁴ Wollstonecraft, Mary. **Reivindicación de los derechos humanos de la mujer**. Pág.179

crearon un ambiente favorable a finales del siglo XVIII y a principios del siglo XIX para la aparición del feminismo y otros movimientos reformadores. En la Francia revolucionaria los clubes republicanos de mujeres pedían que los objetivos de libertad e igualdad, y fraternidad se apliquen por igual a hombres y mujeres, pero la aprobación del código Napoleónico, basado en la legislación romana cortó en Europa cualquier posibilidad reivindicativa en ese sentido.

⁵“El movimiento feminista, también conocido como el movimiento por la liberación de la mujer, surgió en Europa a finales del siglo XVIII, ya en 1790 la mayoría de las mujeres en el mundo habían conseguido mejorar su derechos, aunque todavía está pendiente que la igualdad sea total con el hombre a nivel político, económico y social.”

El movimiento feminista está compuesto por diferentes elementos sin una estructura jerárquica, aunque no se basa en un conjunto de principios formales su idea central es que las mujeres sufren una opresión no compartida por el hombre y que por lo general, los hombres son beneficiarios políticos, sociales, emocionales y económicos de la opresión de la mujer.

La lucha por el reconocimiento de la mujer como un ser con las mismas capacidades intelectuales y físicas del hombre, tuvo su origen en la prehistoria, el primer enfrentamiento que la mujer sostuvo con el hombre fue por alimento y vivienda.

1.4.2 El feminismo:

Feminismo, movimiento a favor de la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.

La batalla formal por la igualdad comenzó con la publicación de la obra *Una Reivindicación de la mujer* en 1792 escrita por Mary Wollstonecraft,

⁵ Wollstonecraft, Mary, **Reivindicación de los derechos humanos de la mujer**. Pág. 179

posteriormente con la aparición del proletariado y la incorporación de la mujer como mano de obra barata en el ramo laboral, se puso de manifiesto la discriminación laboral, jurídica, política, económica y social, por lo que a comienzos del siglo XX nació el sufragismo, movimiento cuyo objetivo era conseguir el derecho al voto de la mujer y que posteriormente daría el movimiento feminismo moderno denominada segunda ola”.

El feminismo niega la inevitabilidad de la superioridad del hombre tanto en el ámbito laboral como profesional, personal, afirmando que esta denominación masculina sobre la mujer no surge de una superioridad física o intelectual, sino de una amplia gama de estereotipos relativos al sexo, gracias al feminismo la sociedad ha tomado conciencia de la discriminación que sufre la mujer y ha intentado eliminarla a través de la modificación y creación de nuevas leyes que no subordinen sus derechos lo cual es vigente pero no positivo al cien por ciento en nuestra sociedad.

La equiparación económica por lo cual se pretende recibir el mismo salario de un hombre que ocupa un puesto de trabajo idéntico.

1.4.3 La mujer trabajadora en la actualidad:

A través del tiempo, surgen instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), la cual desde sus inicios y desde la primera de sus reuniones reveló su extrema preocupación por un régimen laboral que les asegure a las mujeres la protección física, espiritual, económica y social, dirigiendo sus actividades o acciones respecto a la mujer a través de recomendaciones y Convenios entre los países miembros. Cabe mencionar que Guatemala es miembro de la Organización Internacional del trabajo, (OIT), y por el cual ha suscrito y ratificado varios tratados en materia laboral que conciernen al trabajo de mujeres entre los cuales se encuentra el Convenio 100, el cual trata de la igualdad de remuneración, el Convenio 103 esta referido a la Protección de la maternidad; el Convenio 111 sobre la discriminación; dichos convenios tienen por finalidad la protección legal de la maternidad,

elevar en su plenitud los derechos políticos y sociales, darle mayores oportunidades a las mujeres en el trabajo, por lo cual podemos establecer que una de las finalidades de la OIT es concretizar a nivel mundial las mejores condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres y su constante revisión, en atención al surgimiento de acontecimientos innovadores en la prestación de servicios laborales.

En Guatemala, el marco jurídico que tenemos es el primer Código de Trabajo, (Decreto 330 del Congreso de la República), en el cual se regulaba el trabajo de menores y mujeres, este es el antecedente más inmediato en donde la mujer comienza su intervención en el mundo del trabajo remunerado, después de haber sido oprimida durante el período de la dictadura del Presidente de la República, general Jorge Ubico, en donde existió la prohibición expresa para la mujer casada, quien no podía desempeñar trabajos remunerados. En la legislación actual, vemos que esta norma ha desaparecido y que el trabajo de mujeres está regulado como uno de los regímenes especiales de trabajo que contempla nuestro código de trabajo, y están comprendidos en los Artículos del 147 al 155.

El autor ⁶Caldera Rafael, al Hablar del trabajo de mujeres expresa: “El trabajo de la mujer es uno de los fenómenos más complejos del mundo moderno... la causa principal de que las mujeres trabajen es de naturaleza económica... Compartiendo la idea del citado autor, es en efecto la necesidad económica que hace que las mujeres obligadamente se incorporen al mundo del trabajo remunerado, cargando además con las responsabilidades y obligaciones que tiene en su hogar como el cuidado de los hijos, responsabilidad que se le ha adjudicado social y legalmente solo a ella, por esta razón, deben hacerse efectivas todas las normas que le protegen no solo a ella como mujer trabajadora sino también todas las normas laborales que se extienden a su familia.

⁶ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 590

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Además en Guatemala, la mujer trabaja a la par del hombre, siendo su tarea más fatigosa y poco equitativa, porque después de realizar un trabajo asalariado para ayudar al sostenimiento del hogar, debe hacer o dirigir todo lo relativo al cuidado de la casa, educación de los hijos, cuidado del esposo, además de todas las tareas que en ella conllevan. Todo ello lo hace a diario, incluyendo los días festivos, lo que hace que su jornada de labores no termine con las ocho horas que labora en su centro de trabajo, extendiéndose su jornada laboral hasta por catorce horas diarias; por lo que la mujer siempre tiene una cantidad de trabajo doméstico poco reconocido y jamás remunerado. Actualmente el proceso de modernización en algunos sectores sociales, ha contribuido hacer menos fatigosas las tareas de las mujeres con el uso de aparatos electrodomésticos, sin embargo, esta es la excepción, ya que no en todos los hogares se tiene acceso a disfrutar de las ventajas de la tecnología.

CAPITULO II

2. Derechos laborales de la mujer en la legislación guatemalteca:

Los derechos laborales de las trabajadoras están regulados expresamente en la Constitución Política de la República de Guatemala; en sus Artículos del 101 al 117, donde se establece todo lo relativo a los derechos sociales mínimos que la legislación le otorga al trabajador; en el Artículo 102 inciso “k” establece: “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. En lo antes visto podemos ver que hay prohibición expresa de hacer diferencias entre mujeres casadas y solteras. La prohibición para despedir a las mujeres por embarazo y de proporcionar licencias por embarazo y parto lo cual también esta regulada, tanto a nivel de la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo, como a tratados y convenios internacionales. A pesar de ello, sigue existiendo incumplimiento de estas normas.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, que data de 1944, ha sido calificado como de avanzada y tutelar para los trabajadores. A pesar de ello, actualmente ha sido cuestionado debido a que la fuerte corriente neoliberal que impera considera que sus normas proteccionistas desestimulan la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto, crean indirectamente desempleo.

En honor a la verdad, aunque las regulaciones del Código sean proteccionistas y regulen la prohibición de discriminación por sexo, embarazo; y despido por este motivo, aunque contemplan el descanso pre y post-natal y los periodos de lactancia, estos enunciados son letra muerta y son violados constantemente por tres razones:

- La falta de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunando su falta de organización.

- La urgente necesidad de contar con un ingreso regular, aunque se estén violando constantemente sus derechos humanos y laborales.
- La falta de conciencia de los patronos que están acostumbrados a violar continuamente las normas laborales.

Además podemos mencionar que es excesivamente lento el accionar de la Inspección de trabajo y de los Tribunales laborales, lo cual agrava esta situación. También nuestro Código de trabajo en sus Artículos del 147 al 155, en donde se menciona las normas establecidas en la Constitución Política de la Republica, referente al trabajo de mujeres y además estipula las prohibiciones a los patronos y lo innovador y propio del Código de Trabajo es el Artículo 151 donde establece como prohibición a los patronos, que las plazas no se podrán dar motivado al sexo, estado civil, y lo relativo a las mujeres embarazadas, además el Artículo 155 agrega sobre la obligación de los patronos de establecer centros de cuidado Infantil para los hijos de las madres trabajadoras.

Vemos que el legislador enfocó como uno de los regímenes especiales de trabajo al trabajo desempeñado por mujeres y menores de edad, porque anteriormente el hecho de que una mujer trabajara en forma asalariada, era la excepción, teniendo el hombre toda la responsabilidad económica del hogar, por lo que se legisló con un espíritu paternalista, tratando de darle mayor protección a la mujer trabajadora, no obstante que le son aplicables todas las demás normas laborales.

Actualmente tiene mayor significado el régimen laboral femenino y lo seguirá teniendo a medida que la mujer se incorpora cada día más al mundo laboral remunerado, sin importar si es en la industria, comercio o el campo.

El ámbito de derecho donde se podría decir que la mujer ha alcanzado mayores avances en el proceso de equilibrar sus derechos, tanto a nivel internacional como en los diferentes espacios nacionales. Sin embargo en el caso guatemalteco, a través de la comisión revisora de leyes y los anteproyectos de reforma a las diversas leyes, a pesar de lo antes expuesto en

muchas leyes de nuestro país, podemos ver claramente la forma de discriminación en contra de la mujer, a pesar de los derechos que nuestra Constitución Política establece; a continuación veremos algunas leyes de nuestro país con un enfoque discriminatorio y además patriarcal.

Sin embargo pese a lo anterior, las condiciones reales de protección de mujer no resultan tan ventajosas como se señala en el papel pues en diferentes leyes ordinarias internas, existen principios, que inspirados en un marco ideológico de subordinación de la mujer, esta sometida a la tutela del hombre generando, la propia ley, situaciones de marginación y exclusión. Puede citarse el Código Civil, Código Penal, Código de Trabajo; así como otras leyes especiales como el Código de Salud, Ley de Educación, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley Orgánica del IGSS, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley Orgánica y del Presupuesto, Ley del Servicio Civil, Ley del Inquilinato, Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Ley del Organismo Judicial, Ley del Régimen Interior del Congreso, Ley de Áreas Protegidas y el Código Municipal.

Luego de innumerables esfuerzos, incluso la promoción de una acción de inconstitucionalidad y el conocimiento por parte de la Comisión interamericana de derechos humanos, se logró reformar el Código Civil, en los Decretos 80-98 y 27-99 que reforman los Artículos 109 y 110 referidos a la representación conyugal y el cuidado y atención de los hijos, se le delega dicha responsabilidad en ambos cónyuges por igual, ya que anteriormente se daba preferencia al padre. Asimismo, se derogaron los Artículos 113 y 114, con lo cual se elimina, al menos en el plano formal, la situación patriarcal bajo el cual se encuentra la mujer y darle así un plano de igualdad.

Estas reformas a la legislación civil se conciben como avances por parte del Estado tendientes a implementar las distintas convenciones y tratados internacionales que ha ratificado con respecto a la mujer, aunque es importante hacer notar que aun existen reformas pendientes en dicha legislación tales como: incluir en el Artículo 155, una causal en la que se incluya el concepto de violencia intrafamiliar para obtener la separación y el divorcio, en el Artículo 203

sustituir en el texto el término adulterio por infidelidad, de acuerdo a la despenalización y desaparición de dicha figura en el Código Penal.

Así mismo, existe un total desconocimiento por parte de la mujer de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos, laborales y culturales, esto debido a la escasa difusión que los mismos se ha hecho y por otra parte, porque si los conocen tienen temor de ejercerlos por la intimidación y agresión de la que son objeto.

Consideramos impostergable no solo la promoción de las leyes, sino que a la misma la preceda un amplio proceso de sensibilización e información hacia todos los sectores y grupos socio-políticos, ente los cuales las leyes tienen que ser tramitadas o ser objeto de análisis. Que como paso previo a la presentación de una ley, se haga un trabajo de sensibilización de la problemática que afronta la mujer.

Adicionalmente, desde hace casi veinte años Guatemala, es signataria de convenciones internacionales y tratados tendientes a proteger los derechos de la mujer, y además en cuanto a la lucha por erradicar la discriminación de la mujer; entre ellas podemos citar la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belem y la Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer.

Sin embargo hay varias instituciones que procuran que se cumplan los derechos de las mujeres, tal es el ejemplo de la ONU, ya que ha logrado avances en torno a los derechos humanos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres contrarrestando la discriminación de éstas.

Para ello la asamblea general de esta organización ha aprobado una serie de declaraciones convenciones y convenios que se refieren específicamente a la mujer.

Pocas mujeres en Guatemala tienen conocimiento sobre los tratados internacionales que les proporcionan protección contra las prácticas infra-humanas denigrantes, crueles y discriminatorias, sin embargo la ONU y otros organismos disponen de un sistema y mecanismos para obligar a los países a adoptar leyes y disposiciones que protejan y mejoren su condición humana, los convenios y convenciones que el Estado de Guatemala se ha obligado a cumplir, al ser ratificados por el gobierno de la República.

“Así es como las mujeres en el mundo siempre han luchado por conseguir condiciones de igualdad con respecto a los hombres, luchando siempre para que se les permita desarrollarse, plenamente para lo cual se ha puesto de acuerdo y han buscado apoyo para hacer públicas sus demandas y los desacuerdos con el objetivo de emprender acciones de reivindicación y para obtener beneficios comunes de equidad y respeto. Actualmente las mujeres no solo trabajan en su hogar sino también lo hacen fuera de él, en la mayoría de los casos las mujeres trabajan en condiciones de desigualdad y discriminación por lo que se está luchando para implantar planes de igualdad y de condiciones laborales para buscar avances positivos contra la discriminación laboral por medio de políticas públicas.

2.1 Derecho de libertad e igualdad:

El hombre y la mujer son a pesar del sexo, seres perfectamente iguales en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y en cuanto a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales; por lo que deben estar sometidos a un régimen jurídico idéntico, con iguales derechos a un tratamiento educativo o idénticas condiciones en lo tocante a la expansión, de sus tendencias humanas. El sexo no debe implicar una vida económica, política legal y general distinta relativa a las exigencias y obligaciones sociales; ni puede determinar, salvo la relación de maternidad, una situación social diversa, y menos aún, para el sexo femenino una situación social diversa, o una situación de inferioridad o de tutela respecto del sexo masculino. Además la

igualdad es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Y la libertad como la Facultad que tiene el hombre y la mujer de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos. Por lo cual la ley establece que toda persona tiene derecho a poder elegir libremente un empleo.

Y se podría decir que uno de los fines de la igualdad es:

Igualdad: de oportunidades, derechos y responsabilidades en la construcción, no solo del desarrollo de los países, sino de nuevas sociedades que permitan la autonomía de las personas y el beneficio colectivo.

Reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, implica reconocer que también las mujeres son sujetas de derechos y obligaciones, valiosos recursos humanos indispensables para construir el desarrollo de los pueblos y el perfeccionamiento de la democracia, la ampliación de las formas de participación y el logro de la autonomía. Ese reconocimiento se ha dado únicamente a los hombres, lo cual es equivocado desde todo punto de vista, científico, humano, social, económico y político.

Para asegurar la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, se hace necesario que se adueñen de los conocimientos y puedan utilizarlos para el ejercicio de sus derechos, de su plena ciudadanía, mediante el convencimiento de su valor como persona. Se requiere lograr su participación en los diferentes procesos sociales. Entendemos esta participación de la siguiente manera:

Participación: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones o grupos, influyen en la toma de decisiones, en las situaciones que les atañen a nivel personal o social. La decidida participación de las personas en procesos destinados a su desarrollo, implica procesos de educación para la participación y compromiso social.

En el caso concreto de la participación visto desde la perspectiva de genero, incluye fortalecer la participación de las mujeres en los grupos u organizaciones de la sociedad civil, también el fomentar el ejercicio de sus derechos políticos, pues son ellas las que debido a patrones y estereotipos culturales, no han podido desarrollar esas funciones, asignadas tradicionalmente al género masculino.

Sin embargo nuestra generación ha podido observar que cada vez mayores porcentajes de mujeres participan en grupos sociales, comités de desarrollo comunitario, partidos políticos y asumen cargos de elección popular, además ocupan gerencias de empresas y se involucran muy activamente en la construcción del desarrollo.

No puede darse desarrollo sustentable en y donde no existen las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, o cuando solamente una parte de la población se involucre en el desarrollo. Por ello, las actividades educativas y de promoción social deben crear las condiciones para que la balanza se equilibre, fortaleciendo la participación de las mujeres y superar la posición histórica de desventaja que por muchos siglos han tenido.

En las diferentes acciones de trabajo con y para las mujeres, debe tenerse presente que las diferencias biológicas entre los sexos, no deben transformarse en desigualdades sociales.

Igualdad salarial, concepto que establece que todos los trabajos similares (o todos los trabajos con igual productividad) han de estar regulados por el mismo tipo de condiciones y remuneraciones. Muchos países han promulgado leyes para que se establezca esta paridad. El problema de fondo radica en que las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, suelen percibir un salario menor que los hombres aunque realicen la misma tarea. Hay que señalar también que numerosas mujeres siguen optando por empleos a tiempo parcial (aunque este contraste respecto a la población masculina decrece progresivamente), y que muchas –especialmente en los países menos desarrollados- tienen que trabajar en fábricas para empaquetar y procesar

alimentos, puestos en los que sólo se emplean a mujeres, por lo que no hay forma de comprobar si su salario sería el mismo que obtendría un hombre realizando esa tarea. En muchos países en vías de desarrollo, en los que la posición laboral de la mujer es muy inferior a la del hombre y donde las instituciones no tienen poder para obligar a las empresas a ajustarse a una ley de igualdad salarial, los esfuerzos por hacer este principio de obligado cumplimiento han experimentado desigual evolución. Las dificultades para lograr una justa representación sindical, así como la pervivencia de amplios sectores de economía marginal, dificultan y obstruyen la verificación de datos certificables. Por otro lado, las diferencias de condiciones laborales no sólo son graves con respecto a la mujer, sino también entre varones en una misma rama laboral.

2.2 Derecho al trabajo:

Ya la declaración universal de derechos humanos del año de 1948, reconoció el derecho que tiene toda persona al trabajo. Este derecho humano fundamental ha sido recogido por múltiples normas internacionales, así encontramos el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; además el prologo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. “Prologo de San Salvador”; la convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965, el cual reconoce dentro de los derechos económicos “El derecho al trabajo”; la declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social de 1969, la que dentro de su objetivo, donde establece que el “desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar...”; la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del año de 1979, el cual consagra como el derecho al trabajo como “derecho inalienable de todo ser humano”.

Además podemos ver el derecho al trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Como ya hemos mencionado, en nuestro país fue con la Constitución Política de 1945 que apareció el primer cuerpo legal con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, y que el mismo sirvió para la emisión del primer código o ley ordinaria que estaba directamente dirigida a normar las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo esta ley el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala que entró en vigencia el primero de mayo de 1917, y se denominó Código de Trabajo, denominación que hasta la fecha mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República. En este contexto, el ilustre maestro guatemalteco Mario López Larrave se expresó acerca de la Constitución de 1945 como una de las más hermosas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que tuvo su independencia política; dicha Constitución incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, teniendo en la sección primera los principios matrices sobre los cuales se debería desarrollar el derecho laboral guatemalteco, estipulándose al trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, se estableció también el principio fundamental en relación a la regulación de los contratos individuales o colectivos, la nulidad de las estipulaciones que impliquen renuncia o tergiversación de derechos reconocidos a favor de trabajador o trabajadora, el establecimiento del salario mínimo, regulando la protección del trabajo de la mujer y menores de edad, la prohibición para discriminar entre casadas y solteras, como también el descanso pre y post natal y descansos para amamantar al infante.

La Constitución actual, continua dando el carácter de normas constitucionales a las normas laborales, de tal modo que dedica su sección octava a estipular normas concernientes al trabajo, empezando del Artículo 101

al 106, estableciendo al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, asimismo expresa cuales son los derechos sociales mínimos de los trabajadores siendo de interés para el presente estudio los relacionados la igualdad de salario, la reglamentación de la jornada de trabajo, el descanso remunerado, las vacaciones anuales, el aguinaldo, en lo relativo a la protección de la mujer trabajadora, expresa que no debe hacerse diferencia entre solteras y casadas, así como la protección a la maternidad, como no hacer diferencia a una persona por la edad que tenga, sino que pueda obtener un empleo acorde a sus capacidades, la indemnización por despido, el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Además de la actual Constitución Política de la República, tenemos dentro del ordenamiento legal el Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo vigente, y que es aplicable a todas las relaciones patrono-trabajador, así como para resolver los conflictos de carácter laboral, cuya finalidad máxima es mantener la paz social, al establecer normas tutelares del trabajador y su efectivo cumplimiento, además de establecer los derechos y obligaciones que como patrono y trabajador les corresponde. Además de los textos legales citados, existe todo un ordenamiento jurídico que garantiza los derechos y obligaciones de todos los que intervienen en una relación laboral, y que es aplicable a cada una en particular, tal es el caso de la ley de clases pasivas del estado, la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y Decretos que regulan el aguinaldo, el periodo de lactancia. Bonificación anual, etc. Y que es al estado como ente soberano a quien corresponde vigilar porque se de una efectiva aplicación a las leyes y en especial de las leyes laborales, que es a la cual están afectos o relacionados de alguna manera la mayoría de la población.

También podemos establecer una postura que para muchos es aceptada; Que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora; Al respecto cabe señalar que el derecho en cualquiera de sus ramas, es una ruta en doble sentido: se otorgan derechos para también se imponen obligaciones. En la medida que se comprenda y absorba esta afirmación, se podrá plantear un intercambio más eficaz y honesto de esta rama jurídica. El derecho laboral

otorga beneficios a los trabajadores, pero también les impone obligaciones. Consecuentemente, otorga derechos a los empleadores. Una actitud del trabajador responsable y enmarcado dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva, etc. Rendirá a su favor mayores beneficios, así como al contexto general de la sociedad.

La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral pero pretende una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente por cuanto ya se indicó pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones.

2.2.1 Perfil de las mujeres trabajadoras:

Las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del derecho laboral. Cabe pues a estas primeras regulaciones, el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Deferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

En el plano laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se fundaban en una base consistente y que más bien eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer ha sabido ganarse

en el mercado laboral, en una amplísima gama de actividades, de tal forma que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción de los géneros.

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

2.2.2 Definición:

Definimos como trabajadora: a toda mujer que ejecuta una actividad que representa beneficios y desarrollo para ella, su familia y la sociedad. Por tanto, existen diversidad de actividades de actividades que realizan las mujeres que tienen este carácter y las mismas van desde el trabajo productivo y reproductivo (indivisible para la sociedad por ser considerado extensión de sus funciones de esposa y madres en el hogar y el cual representa una fuerte base de apoyo al sistema económico) a las actividades productivas desarrolladas en el marco de la economía no formal como ventas callejeras y el trabajo productivo de la economía familiar agrícola. Y por supuesto el trabajo agrícola asalariado y no asalariado; así como, las actividades desarrolladas dentro del marco de la economía formal como: la industria, comercio y servicios.

2.2.3 Consideraciones previas:

La forma de cómo se insertan en el trabajo las mujeres, es otro de los indicadores que con mayor claridad reflejan su situación y su limitado acceso al empleo remunerado. Situación derivada de la división genérica del trabajo y

los papeles sociales asignados a mujeres y hombres, los cuales han relegado a las mujeres al ámbito doméstico con lo cual se ha garantizado su sujeción.

Sin embargo, en ningún momento de la historia de la mujer ha dejado de participar en la actividad económica y lo que ha sucedido es que se ha ocultado su contribución tras el supuesto de que ella realiza “tareas improductivas” (Monzón 1992:39), porque muchas de las actividades domésticas que lleva a cabo se consideran una extensión natural de su capacidad biológica de dar vida y por lo tanto, se asume que son su responsabilidad exclusiva.

Afortunadamente esta situación ha venido cambiando. Ahora empieza a reconocerse el potencial que representan las mujeres en el desarrollo económico social. En ese sentido, algunos gobiernos, ante la evidencia de esa realidad y la presión de algunos grupos de mujeres, han iniciado la promoción e implementación de políticas orientadas hacia la participación de las mujeres en distintos ámbitos de interés para el progreso económico nacional. Por otro lado, diversos organismos internacionales han ido incorporando el principio de la no discriminación por sexo en el trabajo y la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras.

A pesar de este reconocimiento todavía las actividades desempeñadas por las mujeres son “sistemáticamente excluidas de las estadísticas sobre la población activa o la renta nacional” (El trabajo...1990:223), es decir, se subestima el número de mujeres activas económicamente, entre otras razones, porque se definen como amas de casa (y esta categoría está incluida en la “población económicamente inactiva”); entran y salen del mercado laboral que realizan, principalmente las mujeres indígenas en la agricultura y las mujeres del área urbana en el sector informal, no está representado estadísticamente.

Además podemos agregar que para poder escribir y comentar sobre los derechos de la mujer y además el perfil que juega como mujer trabajadora es necesario tomar en cuenta la definición en sí de lo que es mujer:

Mujer: Ser viviente racional, con la característica biológicas de bello, músculo, hormonas, de reproducción diferentes a las del ser masculino pudiendo desarrollar una vida dentro de su organismo.

Para comprender la situación de la mujer guatemalteca es necesario hacer una revisión de la sociedad señalando las diversas formas de sometimiento de que se ha sido objeto.

Tomando en cuenta como punto de partida la Conquista Española en Guatemala, donde intervinieron casi exclusivamente españoles aventureros quienes al sucumbir la sociedad indígena despojaron y redujeron a la esclavitud a sus miembros, siendo la mujer lo que llevó la peor parte, ya que además de ser esclava fue violada y reducida a objeto sexual. Por ello, fue víctima de los más crueles vejámenes.

Pasada la época de las rebeliones indígenas se establece firmemente el sistema colonial, el que se caracterizó por la discriminación, la explotación económica del indígena. La mujer indígena por supuesto que sufre tal situación, sigue siendo utilizada como objeto sexual por la escasez de mujeres europeas, es obligada a cohabitar con españoles en calidad de sirvienta y concubina. De esta relación nacen los primeros mestizos en Guatemala ya que los españoles no llegaron a formar familias con indios sino que únicamente las utilizan en tanto llegan sus mujeres españolas.

Posteriormente, al instaurarse el régimen de servidumbre, fue muy frecuente el concubinato de españoles o criollos con las mujeres indígenas... Se desarrolló lo que con toda propiedad puede llamarse un mestizaje feudal, trayendo con ese concepto a la memoria los abusos que en el feudalismo centro-europeo podía permitirse al señor sobre las mujeres de los siervos.

La mujer no indígena en general comparte ciertas características en el plano cultural: En primer lugar es educada para que sea mujer y no se espera otra cosa de ella, se le ha criado para que sea madre y esposa; se espera que sea dependiente económicamente; el ideal es que su marido la mantenga aún

cuando trabaje fuera del hogar. Se caracteriza por mantener tales valores culturales es poseedora de un status que aquellas que por cualquier circunstancia poseen independencia y no lo tienen, además son sancionadas socialmente tanto por hombres y como mujeres.

Ahora, la mayoría de mujeres estudian, aprenden y actúan debido a su nueva conciencia. Hoy en día las mujeres saben que para lograr su emancipación deben luchar a la par del hombre para poder obtener igualdad de derechos e igualdad de oportunidades, ya que la inferioridad y explotación a que han estado sometidas es causada por el sistema capitalista en el que el hombre también es víctima. Sin embargo teniendo las mujeres los mismos derechos de los hombres, muchas de ellas ni los conocen, por tales razones no pueden exigir su cumplimiento y esto se refleja tanto en el área urbana como en la rural.

2.2.4 Especificidad del sector:

En Guatemala, según los últimos datos estadísticos, nos muestra el total de la población económicamente Activa-PEA a nivel nacional, el mayor porcentaje corresponde a los hombres (76%) frente a un 24% de las mujeres (UNICEF/SEGEPLAN). Dicho porcentaje, contrasta con un 12% de mujeres ocupadas en 1964. Este crecimiento puede atribuirse, entre otros factores, a cambios de actitud, mayor oportunidad relativa de acceso a la educación, la crisis económica que se agudizó en los años ochenta, así como también el aumento de hogares dirigidos por mujeres (16.9%). Esta última situación está asociada a la irresponsabilidad masculina (están aumentando las tasas de abandono de familias con niños) y a la violencia política que ha dejado una gran cantidad de viudas y huérfanos/as.

Otro aspecto importante de destacar es la diferencia entre mujeres trabajadoras del área rural y urbana. En efecto, como señala un reciente estudio. Al analizar la evolución del empleo, el cual se caracterizó por un

acentuado proceso de urbanización observándose que la fuerza de trabajo creció únicamente en el área urbana en tanto en el contexto rural permaneció prácticamente estático. Por otro lado, 6 de cada 10 nuevos puestos de trabajo fueron ocupados por mano de obra masculina, a lo que debe agregarse precaria calidad de los nuevos empleos: largas jornadas de trabajo para obtener los mínimos ingresos para la sobre-vivencia, bajos salarios, inestabilidad y ausencia de prestaciones.

La edad, también es un factor a tomar en cuenta al esbozar la situación de las mujeres en el trabajo. En Guatemala, existe una gran cantidad de niños/as que deben trabajar desde edades tempranas. Sin embargo, la actividad desarrollada por las niñas tiende a ser ocultada ya que generalmente realiza trabajos domésticos (remunerado o no) o tareas productivas que no son tan visibles porque a las niñas siempre las retienen más que a los varones (éstos tienen más libertad de hacer trabajos en la calle: vendedores ambulantes, lustrabotas, etc.)

Luego, cuando las mujeres jóvenes entran plenamente en su edad reproductiva tienden a desplazarse del mercado de trabajo formal (si han logrado acceder a él); El sector informal ya que de esa forma pueden combinar el cuidado de sus hijos-as con actividades generadoras de ingresos.

En ese inicio de su ciclo vital es cuando la discriminación laboral reproductiva, hacia la mujer se hace más evidente. Primero, el cambio de estado civil y luego su condición de madre la hacen ser marginada del trabajo formal.

Por último, las mujeres de la tercera edad también realizan importantes trabajos que no son reconocidos ya que generalmente son tareas asociadas al trabajo doméstico y al cuidado de niños y niñas. La situación de las mujeres de avanzada edad es realmente dramática ya que la exclusión del trabajo formal incide en que no estén cubiertas por presentaciones de ningún tipo para que puedan enfrentar la vejez con dignidad.

La falta de calificación es otro de los factores que afectan la plena incorporación de las mujeres al trabajo (digno) y es sobre todo en la esfera del trabajo formal donde se evidencia un círculo vicioso según el cual se le condiciona por su falta de calificación y por otro lado, socialmente se la limita para que la obtenga ⁷(Monzón 1992:39)

Por último aún cuando la mujer encuentre trabajo asalariado, debe enfrentar ⁸“una casi insuperable serie de obstáculos, además de las responsabilidades caseras y familiares; falta de instalaciones para cuidado de sus niños, empleo muy distante de su hogar, transporte público insuficiente, expectativas de que ellas trabajarán por un pago menor que el del hombre y, a menudo, ausencia de beneficios”

En resumen, las características del trabajo realizado por las mujeres y las concepciones erróneas respecto a su actividad, dificultan la cuantificación y calificación de su aporte a la generación de bienes y servicios en la sociedad. Esta situación es más grave si pensamos que a causa de esto nunca partimos de datos reales, fiables, para cualquier estudio, actividad o publicación que queramos hacer lo que de alguna manera inválida los esfuerzos en beneficio de la mujer. En lo que respecta a la mujer y a la legislación laboral; la Constitución de la República garantiza la igualdad de derechos para hombres y mujeres en la sociedad. Este principio está plasmado en leyes particulares como el código de trabajo. La positividad de este principio solo bastaría para lograr cambios en la situación laboral de la mujer, sin embargo, el desconocimiento de las trabajadoras de las leyes, el desinterés de las autoridades competentes y la ausencia de mecanismos para hacer valer estas normas jurídicas; aunando a la crisis económica que hace a las personas preferir “un mal trabajo y no calificado, de ahí que estos elementos inciden en las precarias condiciones laborales para las mujeres.

⁷ Monzón, Ana Silvia. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala.** Pág. 39

⁸ Idem.

Las recientes reformas al Código de Trabajo (decreto 64-92) plantean algunas mejoras para la mujer trabajadora del sector formal, sin embargo se refieren básicamente a su etapa reproductora y no se incorpora la función social de la maternidad, que implicaría la redefinición de los roles genéricos en relación a la reproducción, cuidado y socialización de los/as niños/as.

El efectivo cumplimiento de otras mejoras (por ejemplo que el empleador debe demostrar que el trabajo de la mujer es de inferior calidad y valor como justificante de un salario inferior), tropieza con la carencia de mecanismos institucionales prácticos y con el desconocimiento de las trabajadoras en relación a sus derechos.

Por otro lado, estas mínimas mejoras, a pesar de haberse logrado con el concurso de los patronos, están empezando a tener efectos negativos para la contratación de mujeres en el mercado formal de trabajo.

2.2.5 Área de inserción laboral:

La distribución del empleo femenino ha ido variando lentamente y sigue concentrándose en cuatro ramas de actividad; agricultura, industria manufacturera, comercio y servicios, lo cual evidencia la percepción tradicional respecto a la mujer trabajadora. Es de hacer notar además que según datos de la encuesta sociodemográfica que fue publicada recientemente; en cuanto al indicador de la categoría ocupacional, aún persiste un porcentaje significativo de trabajadoras por cuenta propia en todas las ramas de actividad (33.4%), aunque se concentran en la industria manufacturera (48.9% y el comercio (43.8). Estos datos indican que una gran cantidad de mujeres están ubicadas en actividades de pequeña industria y comercio al por menor, donde salarios y condiciones no son las mejores.

Agricultura: A pesar de que el 61% de las mujeres habita en el área rural, es la rama de la agricultura donde el subregistro de su actividad es

mayor. Entre otras razones esto se debe a que las mujeres consideran la realización de ciertas tareas agrícolas como parte natural de sus labores domésticas y también a que suele haber contratos formales para ellas cuando toda la familia migra a las grandes fincas en las épocas de cosecha.

Una situación que afecta mucho a las mujeres en el área rural es su limitado acceso a la tenencia de la tierra, a los créditos y a la transferencia de tecnología que invariablemente se conceden a los hombres.

En el sector de la agricultura se dan varias tendencias en cuanto al trabajo de la mujer: por un lado, su actividad en los cultivos alimenticios (maíz, frijol y hortalizas) para la venta en pequeña escala. Por otro lado, su trabajo en las grandes fincas de cultivos tradicionales (café, caña de azúcar, banano). En este sector existe una gran cantidad de mujeres indígenas, donde sus condiciones de trabajo son precarias y corren muchos riesgos principalmente a nivel de su salud debido a los productos químicos que suelen utilizarse en este tipo de fincas.

Todas estas modalidades de trabajo agrícola, son desarrolladas por las mujeres sin abandonar el trabajo doméstico que realiza en condiciones muy difíciles, ya que no disponen de infraestructura y servicios adecuados.

Industria: El 23.2% de la Población Económicamente Activa-PEA femenina está ocupada en la industria manufacturera (calzado, alimentos, tabaco, textiles, vestuario). De este porcentaje, únicamente el 31% está en la categoría de asalariadas y la mayor parte se ubica en las fábricas máquiladoras de ropa, fenómeno iniciado en la segunda mitad de los años ochenta. El resto de trabajadoras del sector se ocupa en la pequeña industria donde los niveles de salario son muy bajos y generalmente no están protegidas por la seguridad social.

De cualquier forma, las condiciones de trabajo que afrontan las obreras, principalmente las de la maquila, se caracterizan por ⁹“jornadas agotadoras, ausencia de prestaciones y el pago de bajos salarios que apenas alcanzan para sobrevivir, menos aún para reponer el desgaste que significa ese trabajo tan rutinario y enajenante, realizado además en ambientes insalubres, sin las condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral” (Monzón 1992:99). Condiciones estas a las que debe agregarse el apareamiento de enfermedades laborales, el maltrato, acoso sexual y también la resistencia, por parte de los empresarios, a la organización de las mujeres.

La explicación al porqué de la vinculación de grandes cantidades de mujeres a esta nueva modalidad de “desarrollo”, debe buscarse en que ellas, por los atributos sociales e ideológicos que conforman el rol genérico femenino (docilidad, baja calificación, agobio económico, responsabilidades familiares), se han constituido en el contingente de mano de obra ideal para los empresarios en la nueva fase de internacionalización del capital.

Aunque especialmente el proceso industrial se ha concentrado en las áreas urbanas, principalmente el área metropolitana, atrayendo sobre todo a mujeres ladinas, la presencia cada vez más significativa de indígenas en esta área y la tendencia a buscar mano de obra más barata en otros departamentos, está perfilando una nueva composición étnica y geográfica de la fuerza de trabajo ocupada en ese sector.

Comercio y servicios: Este sector puede considerarse el más “feminizado” ya que absorbe una gran cantidad de mujeres: 61.2” el cual se ocupa en tres áreas básicamente: “el comercio en pequeña escala, las actividades de manufactura a nivel familiar o en pequeños talleres y los servicios”.

La vinculación de las mujeres a este sector es como “una tabla de salvación”, ya que aunque se ven en la necesidad de aportar a la

⁹ Monzón, Ana Silvia. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala.** Pág. 99

subsistencia familiar, “de hecho muchas mujeres, producto de la irresponsabilidad masculina a nivel individual y social, llegan a convertirse en el eje del hogar teniendo que enfrentar esa situación sin mayores recursos que su creatividad, valentía y sentido de responsabilidad”. Por lo cual, dichas actividades no tienen la calificación y/o los recursos para hacerlo, por lo que las mismas, que pueden desarrollarse generalmente en el hogar (sometiéndose a una doble jornada de trabajo), se constituyen en una solución inmediata a sus necesidades económicas pero, a largo plazo, solamente refuerzan su tradicional “rol genérico”.

En términos generales, las características del sector servicios en relación a las mujeres, son las siguientes:

- Actividades que representan una extensión del trabajo doméstico: tortillerías, pequeños talleres de costura, limpieza, no están consideradas tampoco actividades productivas, etc.
- Estas áreas tienen menos potencial de crecimiento y producen menos ingresos.
- Muchas de estas actividades no requieren mayor calificación.
- En la realización de este tipo de trabajos las mujeres invierten mucho tiempo y energías y sus ganancias apenas sirven para la subsistencia familiar.

2.3 Derecho a la libre elección de trabajo:

Ese derecho al trabajo, reconocido como derecho humano fundamental, debe contar con el carácter indispensable de ser de “libre elección”. En este sentido, varias son las normas internacionales que recogen tal condición. Así la declaración de derechos humanos; el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales; el protocolo adicional a la convención

americana sobre derechos humanos; la declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967; la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social; la convención internacional donde se efectuó la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares de 1990; en el cual todos hacen referencia a la libre elección que cada persona pueda tener respecto al trabajo que desea adoptar, los cuales literalmente dice así: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”¹⁰.

Asimismo, y coherente con el principio consagrado existen dos normas internacionales que regulan en trabajo forzoso u obligatorio, admitiéndolo únicamente en los casos en que forme parte de una pena de prisión frente a la realización de determinados delitos, impuesta por un tribunal competente (Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966), o que cumpla fines de pública utilidad (Convención sobre la esclavitud de 1926).

2.4 Protección a la mujer trabajadora:

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia a la protección a la mujer trabajadora, así también como lo establece el Código de Trabajo, Tratados y Convenios internacionales celebrados por Guatemala, lo cual señalamos:

- Convenio 103, sobre la protección a la maternidad, celebrado por la organización internacional del Trabajo (OIT),
- Ley de dignificación y promoción integral de la mujer; Decreto número 7-99, por el Congreso de la República;

¹⁰ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Pág. 2

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por las Naciones Unidas;

- IV Conferencia mundial de la mujer, acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Procuraduría de los derechos humanos y la Defensoría de los derechos de la mujer.

Dichos convenios y tratados erradican la discriminación hacia la mujer, el maltrato vivido por las mujeres, así como la violencia a la cual sufren en su diario vivir, además se establecen instituciones públicas cuya finalidad es velar por el estricto cumplimiento de las leyes a favor de las mujeres; así como el nivel de mecanismos gubernamentales de defensa y protección de la mujer, existiendo actualmente la oficina nacional de la mujer (ONAM), adscrita al Ministerio de Trabajo, con una asamblea de delegadas, que contempla representantes tanto gubernamentales como no gubernamentales. Dentro de su estructura, existe una oficina técnica que fue instaurada con relativa independencia, ya que su bajo rango institucional y escaso presupuesto no ha permitido una injerencia y un poder político necesarios para incidir en las políticas y programas gubernamentales.

La ONAM tiene preparado un proyecto de creación del Instituto nacional de la mujer, que está concebido como un ente técnico y asesor de alto nivel. Existe el interés de que también sea un ente rector en materia de políticas dirigidas hacia las mujeres, de manera que oriente y asesore tanto a las organizaciones gubernamentales como a las no gubernamentales. Actualmente, el proyecto está siendo promocionado y negociado en el Congreso de la República.

Otra instancia gubernamental que ha venido recientemente jugando un papel activo en relación con la situación de las mujeres es la defensoría de la mujer de la procuraduría de los derechos humanos. Asimismo, existen algunos programas específicos que han desarrollado valiosos aportes, como el de la mujer, salud y desarrollo del Ministerio de Salud Pública.

Asimismo como lo establece nuestra legislación, y además como más adelante se verá, se instituye un régimen especial para las mujeres, que básicamente comprende:

2 No discriminación:

2.1 La no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales.

2.2 La no discriminación entre mujeres casadas y solteras.

2.3 No discriminación por motivo del embarazo y sus consecuencias.

3 Pre y postnatal: La atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos: prenatal, postnatal y lactancia.

4 Inamovilidad: La inamovilidad durante los periodos citados.

5 Atención y respeto: Que con mayor razón se les dedica por razón de su sexo.

2.5 Derecho a la no discriminación:

Si bien la legislación de las últimas décadas ha intentado equilibrar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexos, en la mayoría de los casos no trasciende al plano formal. El ajuste neoliberal aplicado drásticamente por el actual gobierno, afecta principalmente a la población femenina de los sectores más excluidos. En este contexto, las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresario para bajar los costos de producción, el retiro del Estado de los servicios sociales, salud, transporte, educación, etc., han dignificado el incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias.

En nuestro Código de Trabajo, se contempla un apartado especial que regula el trabajo de mujeres como un régimen especial de trabajo y que desarrollan normas que protegen los derechos de la mujer trabajadora, tal es el caso del Artículo 151, esencialmente en los incisos “a”, “b” y “c”, en donde se prohíbe a los patronos anunciar sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, exceptuando aquellos empleos que por su propia naturaleza requiera una persona con determinadas características, en cuyo caso el patrono debe de solicitar autorización a la inspección general de trabajo y a la oficina nacional de la mujer; en donde se ha comprobado que en los últimos diez años nadie acudió a dicha oficina para solicitar el permiso especial que establece nuestra legislación laboral. El contenido de este artículo trata de dar una igualdad aparente entre hombre y mujer, entre mujeres casadas y mujeres solteras, y así poder evitar la discriminación sin embargo, este artículo en la práctica no tiene eficacia, pues a menudo vemos ofertas de empleo en donde se especifica el sexo y el estado civil que los candidatos deben de cumplir para poder ocupar la plaza, y más aun vemos en algunas ofertas que especifican hasta el credo religioso que deba de profesar la persona a emplear. Además, en la inspección general de trabajo y la oficina nacional de la mujer, como lo habíamos mencionado no consta la autorización para que los patronos o empresas encargadas de contratar personal, publiquen sus ofertas de empleo, contraviniendo así dicha norma y aumentando la discriminación al evaluar las características de la persona a contratar basándose simplemente en el género, estado civil, o edad de las personas, sin entrar a conocer sus habilidades profesionales para obtener el empleo.

Así mismo, encontramos en el mismo artículo la prohibición de hacer distinciones al momento de contratar a una trabajadora, si está es casada, soltera o con responsabilidades familiares; mandato legal que no se cumple, pues para algunos empleadores es más productivo contratar mujeres solteras que no tengan responsabilidades familiares ya que son más susceptibles para trabajar fuera del horario establecido y dedicarse al ciento por ciento de la empresa, cosa que las mujeres casadas o solteras y con responsabilidades familiares también puedan hacer excepcionalmente y no como norma general,

pero además, con ello los patronos se evitarán el riesgo de que la trabajadora solicite un permiso porque se enfermó su hijo o lo tiene que llevar al médico, etc., el empleador lo que busca es un rendimiento aparente que le dará una persona soltera, y así no estar obligado al cumplimiento de las normas que tutelan los derechos de las mujeres casadas o madres solteras que tienen la responsabilidad familiar.

Cuando las mujeres deciden casarse o tener hijos, en ese momento crucial de su vida cuando la discriminación hacia ellas se hace más evidente, primero por su cambio de estado civil y posteriormente por su condición de madre, lo cual hace que le margine del trabajo formal, presionándola cada vez más y forzándola para que de esta manera desesperarla para que ella misma tome la decisión de renunciar en el trabajo, debido a la presión que sufre. Ocurre al contrario con el género masculino, pues al ser casado y con responsabilidades familiares se le tiene mayores consideraciones por ser el proveedor de la familia, consideraciones mismas que por su naturaleza deben extenderse a las madres trabajadoras, pues tanto coopera al hogar el padre como la madre de familia.

Por lo cual podemos ver que tanto la violencia como la discriminación contra la mujer se expresa en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres. Además se ejerce en el ámbito doméstico provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión, desde ser agredidas sexualmente hasta la violación de sus derechos, tales como trasgresión de los deseos, motivaciones, libertad, omisión, ofensa, discriminación, descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad, si bien no hay estadísticas fehacientes, se supone que una mujer, de cada cinco sufre algún tipo de violencia doméstica. “Sometidas a mecanismos discriminatorios en razón de clase, etnia, género, que se manifiestan en el proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares. La persistencia de importantes diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre.

La participación limitada en el campo laboral, la discriminación salarial, y la segregación ocupacional que caracteriza la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.

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

En un campo más específico, la última reforma al código de trabajo (Decreto 64-92 del Congreso de la República), contiene normas expresas que en términos generales prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto a su obtención, sin embargo prácticamente no se ha notado ningún cambio en el tema desde que esas normas entraron en vigencia. Lamentablemente, a diario se transgrede impune y públicamente lo dispuesto en el citado decreto; por ejemplo, es prohibido la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del trabajador y, en casos de que por razón del puesto se requiera determinada característica, debe contarse previamente con un permiso de las autoridades de trabajo. En cualquier página de los periódicos leemos los requerimientos, a veces demasiado detallados para ocupar una vacante. Como digo en abierta contratación de lo que la ley vigente dice. Por lo mismo se trata de otro caso más de ley vigente pero no positiva. Valdría la pena revisar la ley y derogarla por inoperante o imponer su cumplimiento. Pero esta situación revela varios aspectos que circundan al ámbito laboral; leyes inadecuadas, acaso importadas de otro países; ignorancia de las normas legales aplicables y/o un incumplimiento que raya de el desprecio de la norma, lo cual crea en la cultura de inobservancia a la ley, con consecuencias muy negativas, no solamente en el ámbito laboral.

2.5.1 Discriminación por el sexo:

Desde el comienzo de la humanidad el genero humano se ha dividido en dos grupos, que se clasifican como los fuertes y los débiles, lo que se traduce en dominantes y la mujer, objeto de violencia, tenga acceso efectivo o resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos.

Se denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Los indicadores ya expuestos nos demuestran que para las mujeres no es real el principio de igualdad, contenido en el artículo 4º. De la Constitución política de la República, ya que sufren múltiples marginaciones, limitaciones y exclusiones.

La discriminación contra las mujeres ha sido una práctica constante en las diferentes épocas de desarrollo histórico, produciéndose desde el interior de su propia familia hasta los niveles públicos, en los ámbitos económicos, sociales, culturales, políticos, religiosos, legales.

La discriminación basada en el sexo se manifiesta mediante una serie de actitudes y conductas fundamentadas en el creencias de que los hombres son seres superiores a las mujeres; la condición de inferioridad física que se le asigna a la otra mitad de la población del mundo: las mujeres; y ha sido argumentado, con base en que la mujer “por naturaleza” es débil, sumisa y frágil, pero es importante demostrar que esa supuesta debilidad es solo un mito, una construcción socializada, que contraría el principio de igualdad entre los sexos.

La organización Internacional de Trabajo OIT, ha tratado el hostigamiento sexual como una forma de discriminación sexual prohibida en el Convenio 111, según los expertos de la OIT, el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada puede percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo, influye en las decisiones adoptadas en dicha materia, perjudica el rendimiento profesional, humilla, insulta o intimida a la persona que lo padece.

La OIT, es también el único organismo Internacional que reconoce explícitamente en un trato vinculante la convergencia del género y la raza en el caso de discriminación contra la mujer, refiriéndose especialmente al hostigamiento sexual.

2.5.2 Discriminación por la edad:

Ya al envejecer se prevé que para el año del 2004 la población de mujeres mayores de 60 años será de mil doscientos millones de ellas, actualmente en Guatemala un 50.7% de los adultos mayores son mujeres, el 49.3% restantes son hombres.

Cuando una mujer arriba a los sesenta años momento en que entra a la tercera edad, tiene una alta probabilidad de vivir más años que los hombres de la misma edad, sin embargo, tener más tiempo de vida no significa tener más oportunidades de desarrollo humano.

Esto, porque envejecer es una experiencia directamente influida por la inequidad de género y como tal, acarrea el conjunto de desigualdades y exclusiones que las mujeres han acumulado a lo largo de su vida entre ellas, menor acceso a la educación, propiedad de la tierra, empleo remunerado y planes de pensiones, de esa cuenta durante la vejez las mujeres resultan ser mayoría relativa entre los extremadamente pobres, aunque en algunas familias las mujeres aún en edades avanzadas continua siendo el principal soporte de

la familia, a pesar de que reciben considerablemente menores salarios que los hombres a lo largo de su trayectoria laboral, las ancianas siguen dedicando muchas horas al trabajo doméstico y últimamente también asumen el cuidado de nietos, sin recibir ingresos a cambio.

La violencia contra la mujer crece cuando esta es adulta, y ha perdido su capacidad para defenderse o hacer valer sus derechos. Según datos de la Procuraduría de los Derechos Humanos; recibió ciento cincuenta y tres denuncias de maltrato a adultos y el 80% eran mujeres.

En el país, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se hace a costa de prolongar o duplicar la jornada de trabajo, situación que a mediano plazo incurre un desgaste desmedido y cansancio; esto sucede porque la mayoría de mujeres no sabe como negociar equidad en la división del trabajo reproductivo, en la asignación de funciones en el ámbito familiar, desde niñas aprenden un papel que inconscientemente repiten de adultas, para romper ese ciclo es necesario vivir un proceso profundo de crecimiento e individualidad.

En el trabajo, la mujer no sólo afronta los problemas ocasionados por una doble jornada sino también suele estar confinada a los puestos menos calificados, en términos económicos y de prestigio, eso sucede a pesar de que el Código de Trabajo establece que no debe hacer discriminación por razones de género, las trabajadoras que experimenten esa diferencia deben denunciarlo a un juez, pues el llamado a comprobar lo contrario es el patrono, esto es un logro en la legislación laboral aunque debería ser más abierta y obligarse a los inspectores de trabajo a que verifiquen dichas situaciones, en cumplimiento eficaz de las atribuciones que la ley les atribuye.

Durante todo el ciclo de vida la mayoría de guatemaltecas son objeto de violencia física, emocional, sexual, patrimonial; la física implica golpes, fracturas, heridas y muerte, la psicológica se manifiesta, a través de insultos gritos, privación de afecto, burlas y descalificaciones, la sexual por medio de violencia, abuso y acoso, y la patrimonial cuando el agresor roba, destruye o vende bienes familiares, también cuando no cumple con la responsabilidad

paterna económica, algo muy frecuente en el país, todas esas circunstancias hacen que la autoestima de las mujeres sea baja, y no reclamen sus derechos, por eso es importante que pasen por un proceso de conocimiento interior el cual les permita encontrar un propósito profundo en si mismas y les devuelva la confianza y seguridad en ellas y un ser superior según su creencia.

2.5.3 Discriminación por el estado civil:

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casada o de soltera, o soltera con compromisos familiares de una persona y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar personas solteras sin compromisos de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado pues, una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casada o soltera. En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto puedo citar a manera de ejemplo, como en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casados, dependiendo sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos:

- En un anuncio que se solicita un Coordinador de ventas dentro de los requisitos que se exigen para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado, en el mismo anuncio se solicita receptores pagadores, secretarias, y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero.

- En un anuncio en donde se solicitan degustadoras/impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera.

- En otro anuncio u oferta de empleo, se solicita una secretaria y como requisito indispensable es que sea soltera.

2.6 Derecho de inamovilidad:

Derecho de que goza la mujer trabajadora, es el derecho de inamovilidad durante el embarazo o el periodo de lactancia, lo que quiere decir que el patrono no puede despedir a una trabajadora si se encuentra en estado de gravidez o en periodo de lactancia, mismo que la ley establece como máximo un período de diez meses, a partir de la fecha en que la trabajadora regrese a sus labores, a menos que por prescripción médica este tiempo deba prolongarse. El requisito para que la trabajadora goce del derecho de inamovilidad es que se lo haga saber al patrono lo antes posible, quedando desde ese momento provisionalmente protegida, la ley le confiere a la trabajadora un período de dos meses para que le presente al empleador el certificado médico como constancia de su embarazo, con lo cual gozará definitivamente del derecho de inamovilidad. Lo complejo de esta situación es que para la trabajadora representa un poco difícil obtener una prueba de que efectivamente le avisó a su empleador de su estado, pues la ley contempla un simple aviso, lo cual supone que sea en forma verbal y de lo cual no queda constancia alguna, lo que da margen a que el empleador pueda despedir a la trabajadora durante ese periodo y que el patrono aduzca en un momento de que él no sabía respecto al embarazo y que la causa de despido obedeció a alguna falta inexistente por supuesto, de la trabajadora, situación que viene a engrosar los expedientes en la inspección general de trabajo y en los juzgados de trabajo y previsión social y por otro lado, está la situación de la madre trabajadora, además de enfrentarse a un embarazo, que por naturaleza cambia el estado de animo de las mujeres, también tiene que pelear por un derecho que le asiste.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo primero establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, además de contener específicamente en el Artículo 102 inciso “k” normas que protegen única y exclusivamente a la mujer trabajadora, por lo que en base a esta normativa, no se puede dejar desamparada a una persona a quien el Estado está obligado a brindarle una seguridad jurídica. Pese a la amplia gama jurídica que tiende a proteger a la mujer trabajadora en estado de gravidez, encontramos, según la Inspección General de Trabajo, que en la práctica, cuando una trabajadora es objeto de un despido en esas circunstancias, en la mayoría de los casos, las trabajadoras optan por no enfrentar al patrono en un juzgado de trabajo y reclamar el derecho que les asiste, unas veces por miedo, otras por desconocimiento de la ley, y en la mayoría de casos por dignidad, pues no quieren ser humilladas por el patrono cuando ofrezca algún tipo de acuerdo que va muy debajo de su condición de trabajadora, pues existen patronos que quieren convertir aquel trabajador que un día les fue muy productivo en alguien a quien les están dando una limosna y están haciendo una obra de caridad, cuando en realidad es una obligación cumplir con las normas laborales a que tiene derecho los trabajadores y trabajadoras.

Por ultimo también encontramos dentro de las normas jurídicas que protegen a la mujer trabajadora, que los patronos no pueden exigir trabajos de mayor esfuerzo físico a las mujeres embarazadas por lo menos durante los últimos tres meses que anteceden a la fecha posible del parto, lo que deja abierta la posibilidad de que aunque sean atribuciones propias del puesto que ocupen dentro de la empresa, no pueden obligarlas a que las ejecuten si las mismas van a perjuicio de su salud y la del niño que esperan. Lamentablemente hemos visto casos impactantes en donde las madres han dado a luz en los propios centros de trabajo, o se han visto delicadas de salud por que en sus centros de trabajo se les obliga a realizar trabajos rudos en los que se exige una fuerza mayor de las que las mujeres embarazadas puedan realizar.

En cuanto al periodo de lactancia lo especial es que la ley le confiere a la madre trabajadora treinta minutos dos veces al día para que durante sus labores queda alimentar a su hijo o hija, período que lo puede acumular con el objeto de salir una hora más temprano o entrar una hora más tarde al centro de trabajo. Lo que vemos en la realidad es que por convenirle al patrono y para no recargar el trabajo, le solicita en el mejor de los casos, que cumpla con las ocho horas de la jornada de trabajo, por otra parte, también sucede que el patrono no le pregunta a la trabajadora si puede laborar jornada completa, simplemente le ordena que cumpla con las ocho horas establecidas en el reglamento, lo que la trabajadora acepta por temor a represalias y aún más, por temor a perder el empleo; esto porque la mayoría de casos, los trabajadores y trabajadoras desconocen los derechos que les asisten como tales, dejando así que se comentan abusos y arbitrariedades en su contra.

2.7 Derecho a descanso pre y post natal:

Otro beneficio otorgado por la ley a la mujer trabajadora es el descanso pre y post natal, el cual por llamado divino

En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un periodo de descanso laboral a la madre trabajadora, en la ultima etapa del embarazo; en nuestro medio, treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El periodo post-natal fue ampliado de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días, en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en ampliación de convenios internacionales ratificados tiempo atrás por Guatemala, que establecían ese tiempo mayor.

Ambos periodos son de descanso laboral y remunerado para la trabajadora al cien por ciento de su salario. Ese pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora sea afiliada al Instituto; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

2.7.1 Lactancia:

Como su nombre lo indica esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal, que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión del periodo de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes, se supone que ese periodo es un beneficio del infante. La última reforma laboral estableció claramente que el periodo de lactancia es de diez meses. Anteriormente dicha disposición se contenía en un decreto aislado de tiempos del gobierno de Méndez Montenegro.

La implementación de este beneficio no ofrece mayores contra tiempos, en tanto se continúe la relación laboral. El problema se presenta cuando se termina la relación de trabajo con una mujer en periodo de lactancia o de embarazo, por decisión patronal (no puede hablarse de despido por cuanto este no es procedente durante estos periodos por el beneficio de la inamovilidad). En estos casos el empleador debe pagar el equivalente a las trescientas horas de lactancia (en adición a otros pagos). Esto es el producto de una hora diaria por diez meses (treinta horas al mes, por diez meses).

2.8 Centro de cuidado infantil: Casa cuna

El Artículo 155 del Código de Trabajo, es otro ejemplo de la inaplicabilidad y de desubicación de normas laborales. Establece que todo empleador que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres, alimenten a sus hijos menores de tres años y los dejen allí durante las horas de trabajo. Adicionalmente el empleador debe contratar una persona que cuide a los infantes en este lugar. A este local se le denomina comúnmente casa cuna y debe contar con el visto bueno de la inspección general de trabajo. El espíritu

de la disposición es loable, sin embargo, es poco práctico. En primer lugar, resulta poco práctico que con las graves limitaciones de transporte en una ciudad como la capital, se transporte la trabajadora con sus criaturas, siendo además inadmisibles que lleve a un recién nacido y deje a los otros hijos menores. Prácticamente en ningún lugar de trabajo existe un local acondicionado con las estipulaciones e intención del citado precepto, circunstancia que debe ser del conocimiento tanto de los inspectores laborales como de los empleadores. Conviene pues, una revisión y readecuación de normas como la que se comenta.

CAPITULO III

3. La Inspección de Trabajo:

3.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- 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 estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- 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.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismo que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- 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.

- 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.

3.2 Organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Según el Artículo 274 del Código de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

El Ministerio de Trabajo fue creado mediante el artículo 2 del Decreto 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1,956. A partir del 16 de agosto de 1,961, fecha en que entró en vigor el Código de Trabajo, se le denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues anteriormente se le denominó Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de lo que ha sido proporcionado por medio de folletos e información a través de las entrevistas, conviene establecer lo que indica el

Artículo 276 del Código de Trabajo “El Ministerio de trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6º. De la Constitución (actualmente Artículo 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala) y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.
- Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento.
- Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerios.”

Tomando en cuenta lo que regula el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, que contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la estructura orgánica administrativa se encuentra de la siguiente manera:

Funciones Sustantivas: Este Nivel esta integrado por:

- Dirección superior: Despacho ministerial para el cumplimiento de sus funciones esta a cargo del Ministro, primero, segundo y tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las accesorias técnicas, la secretaria general, la secretaria de comunicación social, y los órganos temporales que puedan crearse.
- Procuraduría de la defensa del trabajador, con rango de dirección general.
- Inspección general de trabajo, con rango de dirección general.

- Dirección general de trabajo.
- Dirección general de previsión social.
- Dirección general de capacitación y formación profesional.
- Dirección general de recreación del trabajador del estado.
- Dirección general del empleo.

Funciones administrativas: Este nivel esta integrado:

- Dirección administrativa.
- Dirección de la unidad de administración financiera (UDAF)
- Dirección de recursos humanos.

Funciones de apoyo técnico: Este nivel esta Integrado por:

- Consejo técnico y asesoría jurídica.

Secretaria de comunicación social.

Son atribuciones de la secretaria de comunicación social, las siguientes:

- Señalar las políticas y estrategias de comunicación social del Ministerio, con el objeto de promover el dialogo y el entendimiento con los diferentes sectores de la sociedad especialmente el sector laboral.
- Divulgar las principales actividades de interés nacional que realiza el Ministerio.
- Fortalecer las relaciones con los medios de comunicación social del país.

- Coordinar con las diferentes dependencias del Ministerio, a efecto de clasificar los logros alcanzados y que ameriten su divulgación.
- Convocar a conferencias de prensa cuando así lo disponga el despacho Ministerial.

Órganos temporales

La dirección superior podrá integrar comisiones u otros órganos temporales colegiados para estudiar asuntos, efectuar propuestas y atender casos concretos. Tales órganos podrán integrarse con funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o con personas ajenas al mismo.

3.3 Procuraduría de defensa al trabajador:

Son atribuciones de la procuraduría de la defensa del trabajador, las siguientes:

- Presentar accesoria 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.
- Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
- Controlar y registrar adecuadamente las accesorias y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
- Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la inspección General de Trabajo, y que no haya presentado la demanda laboral.

- 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.

3.4 Inspección general de trabajo:

Es el órgano encargado de inspeccionar todos los centros de trabajo del país, los cuales rigen por las disposiciones del Código de Trabajo.

Derivado de los Acuerdos de Paz, el gobierno se comprometió a realizar cambios legales y reglamentarios que hicieran efectivas las leyes laborales, de esa cuenta que la función de la inspección de trabajo se extiende a sancionar severamente las infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse.

Dentro de las funciones principales se encuentran:

- Por medio del cuerpo de inspectores, trabajadores y organizaciones sindicales, debe velar porque se cumpla y respete las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.
- Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector de trabajo o por el sub. Inspector.
- Autorización para los jóvenes trabajadores que tengan menos de catorce años.
- Aprobar los reglamentos interiores de trabajo.

- Tramitar la suspensión de contratos de trabajo, de interés especialmente de los patronos.
- Formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Autorizar a las personas que pueden actuar como representantes e intermediarios del patrono para la contratación de trabajadores, para la agricultura mediante el procedimiento de reclutamiento.
- Dar el visto bueno al pie de las carta poder que suscriban el patrono a favor de sus representantes que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos e instruir a éstos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses la exhibición de la carta poder.
- Determinación de labores insalubres o peligrosas, para el efecto de prohibir el trabajo de mujeres y menores.
- Autorización de la jornada de trabajo de los menores.
- Recibir el aviso al despido de trabajadoras por maternidad.
- Comprobar a solicitud del patrono, si la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante su descanso pre y post natal, para suspendersele el pago del salario.
- Velar porque los trabajadores y patronos respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.
- Participar en el servicio de inspección en arreglos directos y conciliatorios.

- Evacuar las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio, los empleados a los trabajadores sobre la forma en que debe ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Publicar las consultas que evacué o cualquier resolución que dicten las autoridades de trabajo, ser parte en conflictos individuales o colectivos en que figuren menores de edad o acciones para proteger la maternidad, inspección de condiciones higiénicas y de seguridad en los centros de trabajo.

El Artículo 278 del Código de Trabajo al respecto establece: “La inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asunto cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”. Artículo 279 del Código de Trabajo establece “la inspección general de trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto, debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La

Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de trabajo y previsión social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacué o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía y orientación a las meterías respectivas”.

Artículo 280. “La inspección general de trabajo deben ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a éstas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

Artículo 281. “Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún durante la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización del tribunal competente de trabajo y previsión social.
- Siempre que se encuentre resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden

requerir, bajo su responsabilidad el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticias, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.
- Debe exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en caso urgente y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.
- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tenga conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.
- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa

respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la inspección general de trabajo.

- Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y éstos están obligados a asistir siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la inspección general de trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este código.

Como se observa, los inspectores generales de trabajo tienen amplias facultades legales para poder actuar conforme la ley en cuanto a no permitir que se comenten faltas establecidas en el Código de Trabajo, y que va en perjuicio indiscutiblemente del trabajador, y fundamentalmente en el menor trabajador, es decir, tienen la obligación de supervisar, controlar, aplicar la ley para sancionar no sólo administrativamente sino penalmente a los infractores de tales normas.

De conformidad con el Artículo 15 del reglamento orgánico Interno del Ministerio de trabajo y previsión social, son atribuciones de la inspección general de trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

- Evacuar todas 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.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

3.5 Inspectores de trabajo:

Todo el que hacer del inspector de trabajo se realiza en tres grandes actividades que son: Mediación, Fiscalía laboral, (visitaduría) o inspección de campo y sanciones. Las dos primeras actividades son el canal para llegar a la imposición de una sanción de carácter administrativo a través de la sección de sanciones.

Es importante hacer notar que no existe personal especializado para esta labor, según entrevistas realizadas, la mayor parte del personal de la inspección general recibió el curso de “Facilitador en la solución de conflictos en las relaciones laborales” impartido por la escuela superior de mediación y conciliación del Ministerio de trabajo y previsión social, y algunos inspectores de las sedes regionales. Sin embargo los inspectores realizan la función de conciliación de conformidad con la organización que realice el inspector general, o en su caso el director regional en las sedes regionales.

La función de conciliación inicia cuando el trabajador o grupo de trabajadores se presentan ante el inspector a presentar su reclamación por que

fue despedido sin el pago precedente de indemnización y demás prestaciones laborales, o solo de estas últimas, el inspector elabora el acta inicial en la cual se fija una audiencia conciliatoria y se cita en ese momento al trabajador y se notifica al patrono, bajo apercibimiento que en caso de incomparecencia de cualquiera de las partes el expediente será remitido al inspector general para la imposición de la sanción administrativa que le corresponde, en la citación que se realizan el inspector debe hacer constar expresamente el objeto de la diligencia y con tres días de anticipación por lo menos mas el termino de la distancia según el caso, para la audiencia a celebrar.

Pueden suceder varias situaciones en el proceso de conciliación:

- El día señalado para la audiencia si comparecen las dos partes y llegan a un acuerdo el inspector da por conciliado el caso.

- Que se presenta únicamente una de las dos partes, el inspector señalara otra audiencia y elaborará acta en la cual hará constar: la incomparecencia, se fija fecha y hora para la celebración de la audiencia conciliatoria, se cita a las partes bajo apercibimiento que en caso de incomparecencia se remitirá el expediente al inspector general para la imposición de las sanción administrativa correspondiente y se otorga un plazo el cual debe coincidir con la segunda audiencia para que la parte que no compareció manifieste por escrito el motivo de su incomparecencia. En la segunda audiencia, comparecen las dos partes y la que no compareció justifica plenamente su inasistencia a la audiencia anterior y si a juicio del inspector es suficiente y las partes llegan a un arreglo, se da conciliado el caso y se remite para su revisión y archivo; si las partes no arriban a un acuerdo sobre el pago de lo reclamado y a solicitud de alguna de ellas, el inspector da por agotada la vía administrativa conciliatoria y le informa al trabajador el plazo con el que cuenta para que pueda acudir al juzgado de trabajo a presentar su demanda, y se remite el expediente para su revisión y archivo.

- En el caso anterior si persiste la incomparecencia, el inspector a solicitud del que compareció da por agotada la vía administrativa conciliatoria y

elaborará acta en la cual hará constar lo siguiente: la incomparecencia, que se da por agotada la vía administrativa conciliatoria, que se le otorga un plazo de cinco días al que no compareció para que manifieste el motivo de su incomparecencia (este plazo no se encuentra contemplado legalmente, sin embargo es el que otorga) y nuevamente se le hace saber que será objeto de la imposición de una sanción administrativa, esta acta será debidamente notificada, transcurrido el plazo otorgado y con su manifestación o sin ella, el expediente es elevado al inspector general de trabajo para la imposición de la sanción, si quien no compareció fue la parte patronal la sanción será entre dos y diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, si el que no compareció fue el trabajador la sanción será entre uno a cinco salarios mínimos mensuales, para las actividades no agrícolas.

- Podemos darnos cuenta que en este caso no solo pueden ser sancionados los patronos sino que también los trabajadores, de acuerdo con el Artículo 281 m) y 272 f) del código de trabajo, lo cual resulta en perjuicio del trabajador quien no acude muchas veces a la audiencia señalada por que es amenazado por el patrono, y aparte de que no recibe el pago de sus prestaciones laborales es sujeto de sanción.

Fiscalía Laboral (visitaduría) o inspección de campo:

Antes de las reformas al Código de Trabajo, era pocos los juicios por faltas o punitivos como se les llamaba que se ventilaban en los juzgados de trabajo y previsión social, debido a que el trámite era lento y las sanciones a imponer eran bajas pues la mínima era de Q.20.00 y la máxima de Q.5, 000.00, además que si era un particular quien presentaba la denuncia estaba obligado a ratificarla. En la actualidad se ha incrementado enormemente el número de denuncias por infracciones a las leyes laborales, esto obedece a que puede hacerla cualquier persona ya sea personalmente o por vía telefónica, pues existe un número de la sede para poner la denuncia, sin la obligación de ratificarla y ni siquiera están obligados a identificarse.

La fiscalía laboral puede realizarse de dos maneras: por denuncia y de oficio.

Si existe una denuncia directa por un trabajador de la empresa, entonces se considera como una inspección de parte, si por lo contrario es una visita realizada a la empresa, de acuerdo a los planes de trabajo de la unidad, entonces se considera de oficio.

Independientemente de la modalidad, el inspector se presenta al centro de trabajo, se identifica de conformidad con la ley, le informa al representante de la parte empleadora el motivo de la diligencia, pone a disposición de este, para que se documente y entere el expediente que contiene la adjudicación, nombramiento y carne del inspector de trabajo, así mismo se hace del conocimiento de los comparecientes que se hará un recorrido dentro de las instalaciones de la empresa para verificar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, y que se entrevistara a trabajadores de la empresa en forma privada y sin la presencia de la parte empleadora. Luego pregunta a los trabajadores si tienen conocimiento de alguna violación a los derechos laborales que se den en la empresa o alguna reclamación o denuncia que quieran hacer para que se investigue. Respecto a la parte empleadora el inspector de trabajo le solicita que presente la documentación obrera patronal, siguiente:

- Contratos de trabajo
- Constancia de pago de bonificación incentivo
- Constancia de haber entregado el informe patronal, correspondiente al año anterior, el que debió haber presentado en los dos primeros meses del año, de conformidad con el Artículo 61 a) del Código de Trabajo.
- Libro de planillas si son de tres a cinco trabajadores, libro de salarios si son de 10 trabajadores en adelante, los que deberán estar debidamente registrados por la dependencia del Ministerio de trabajo correspondiente.

- Planillas del I. G. S. S.
- Constancia de pago de horas extraordinarias
- Constancias de pago de días de asueto a descanso semanal
- Constancia de goce y pago de vacaciones
- Constancia de pago de bonificación anual
- Constancia de pago de aguinaldo
- Constancia de pago de salario
- Las medidas de higiene y seguridad que debe adoptar.

Si el representante de la parte empleadora presenta toda la documentación y no existe ninguna queja por parte de los trabajadores se da por concluido el expediente y se remite para su revisión y archivo.

En el caso que el empleador no presente la documentación por alguna circunstancia, el inspector de trabajo procede a prevenir bajo apercibimiento legal al propietario o representante de la parte empleadora a través de quien haya comparecido que ponga a la vista para su revisión toda la documentación que fue requerida y que se encuentra encerrada en un circulo (esto debido a que dependiendo de la cantidad de trabajadores así se les requiere la documentación) para lo cual le otorga un plazo para que la presente, este plazo es discrecional de el inspector y solo cuentan los días hábiles. El Inspector hace saber a la parte empleadora que si no cumple con lo prevenido en el plazo otorgado será objeto de sanciones administrativas por parte de la Inspección general de trabajo. Todo lo actuado, manifestado por los trabajadores y empleador o su representante, se hace constar en acta, la cual

lleva su respectivo número de adjudicación, firma de los comparecientes y firma y sello del inspector actuante.

En este caso el inspector de trabajo por falta de máquinas de escribir portátiles, el acto no la elabora en su totalidad sino que utilizan formatos proporcionados por la Inspección General de Trabajo en el cual únicamente se llena los espacios, por esa razón se dan algunas deficiencias, dentro de ellas podemos mencionar la siguiente: se da el caso que se previene a la empresa por el mismo plazo (ocho días) para el cumplimiento de todas las prevenciones, y dentro de estas prevenciones se encuentra la inscripción al I.G.S.S. o en el peor de los casos la construcción de un servicio sanitario, aquí el patrono o su representante se ven imposibilitados de cumplir en el plazo otorgado, el tramite del I.G.S.S. y la construcción de un servicio sanitario lleva algún tiempo.

Transcurrido el plazo otorgado el inspector se presenta al centro de trabajo para constatar las prevenciones formuladas, en esta visita se pueden dar los siguientes casos:

- Si el empleador cumple con todas las prevenciones, se elabora el acta respectiva y se da por concluido el caso, se remite el expediente para su revisión y archivo.
- Si el empleador solo cumple con algunas prevenciones, se hace constar cuales fueron cumplidas. El inspector le hace a la parte empleadora o a su representante que se continuará con el tramite respectivo y se notifica en el presente acta al representante legal de la empresa o a su propietario que a partir de ese momento se le otorga un plazo de cinco días para pronunciarse por escrito respecto a lo que crea pertinente ante el inspector actuante, así mismo se hace saber que transcurrido el plazo otorgado en la presente el expediente será remitido a el inspector general de trabajo, para que elabore la resolución respectiva de la imposición de la multa administrativa que en derecho corresponde, en virtud de no haber cumplido con el prevenido en el acta anterior

relacionadas con las faltas contenidas en las literales encerradas en el círculo.

- En el caso que el empleador no presente ninguna documentación se procede como en el punto anterior.

Luego de haber transcurrido el plazo de cinco días (este plazo no se encuentra en la ley) sin embargo como es el que se encuentra en el formato es el que se tiene que otorgar, con o sin la manifestación de la parte empleadora, se remite el expediente al inspector general para la imposición de la sanción correspondiente.

Respecto al recorrido por la empresa para establecer las medidas de higiene y seguridad, es importante tomar en cuenta que no existen inspectores de trabajo que sean técnicos en higiene y seguridad para poder estudiar, detectar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Si existen técnicos en esta materia en el Ministerio los cuales son capacitados constantemente, pero pertenecen a la dirección general de previsión social, lo cual genera problemas de competencias, pues el Código de Trabajo claramente regula en el Artículo 281 “los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que expresan a continuación...d) pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,...”

La actividad de fiscalía laboral es la que más genera expedientes para la emisión de sanciones, por tal razón es necesaria la capacitación para todo el personal de la inspección para que puedan hacer un trabajo profesional que no vaya solo en perjuicio de la parte empleadora sino que coadyuve a una mayor armonía social, tomando en cuenta que el derecho del trabajo es realista y objetivo; es realista por que estudia al individuo en su realidad social y

considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo por que su tendencia es la de resolver los problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

3.6 Sanciones sin efecto:

Esta sección esta a cargo de un inspector de trabajo que es Abogado y Notario, nueve inspectores de trabajo, estudiantes de derecho, una secretaria, una supervisora y un encargado de cobros.

El manejo de expedientes se realiza de la siguiente manera:

- El inspector de trabajo traslada al despacho del inspector general el expediente que contiene todo lo actuando hasta el momento, en el cual el empresario ha incumplido con lo establecido en el mismo.
- El inspector general traslada el expediente hacia la unidad de sanciones, ésta luego de recibir traslada a través de su secretaria los expedientes a los inspectores encargados de hacer la respectiva revisión y resolución.
- Cuando ya está preparada la resolución se vuelve hacia el despacho del inspector general el expediente para que éste lo firme, no sin antes otros inspectores nombrados en el despacho realizan la ultima revisión en la cual existen consideraciones para que se hagan enmiendas o bien sin ninguna observación dependiendo del caso (esto tarda aproximadamente 15 días)
- El documento firmado por el inspector general regresa nuevamente a la unidad de sanciones para que se haga la notificación al empresario.

De conformidad con la ley las sanciones serán determinadas tomando en cuenta las circunstancias económicas, los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa, en la realidad esto no sucede así, pues podemos darnos cuenta que las personas encargadas de imponer estas sanciones se encuentran detrás de un escritorio, sin tener idea siquiera de cuales son las condiciones de la empresa, ya que no tienen un acercamiento directo con el inspector que inició el expediente, para que éste pueda ilustrarlos sobre la situación de la misma, esto en la capital, no digamos en las regionales tales como Peten, Huehuetenánago, y en el resto de regionales.

3.7 Mecanismos ineficaces:

Es evidente que todas las disciplinas jurídicas tienen necesariamente un sector represivo. La sanción como actividad jurídica, se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma, que por ser de esta sustancia, debe ser imperativa, aunque sabemos que todas las sanciones que se deben de aplicar las cuales señalan nuestras leyes, quedan como mecanismos ineficaces, por falta de aplicación por parte de las autoridades respectivas, además podemos añadir que la sanción jurídica implica siempre un daño aplicado al violador del orden cuando la sanción está socialmente organizada, también podemos añadir que la sanción es una simple consecuencia normativa, que es aplicada ineficazmente.

CAPITULO IV

4. La violación al Artículo 151 del código de trabajo y al principio de Igualdad en el trabajo de la mujer guatemalteca:

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. Así es como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala; además dicha legislación regula la protección de los derechos de las personas, incluyendo desde luego a la mujer trabajadora, el Estado tiene como fin supremo el bien común, es decir el bienestar general sobre la base del respecto a los derechos humanos fundamentales tales como: la vida, la libertad, la justicia, la seguridad... igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, protección a la mujer trabajadora. Si no se respetan estos derechos existe una clara violación de estos preceptos constitucionales.

Por su parte nuestro Código de Trabajo en su Artículo 151, lo cual establece: que será prohibido para los patronos "Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias 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. Lo cual podemos ver en este precepto legal que hay una gran violación a nuestra ley, ya que no se cumple lo establecido en la misma.

Además sigue mencionando el no hacer diferencia entre mujeres

solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.

Sin embargo lo que establece el referido Artículo pareciera que pasa inadvertido porque se sigue violando constantemente sin ponerle un alto al mismo. Necesitamos que se cumpla lo que establece nuestra ley.

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, garantizan los derechos de la mujer como trabajadora, por lo que de no cumplirse con ellos, en el caso de la mujer, se violan sus derechos, afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconociendo al Estado como responsable de impulsar la plena vigencia de los derechos humanos.

Por lo cual podemos observar que la mujer ha sido discriminada, ya que siempre se ha visto como un ser inferior y por lo tanto la violación a sus derechos es más notable, no solo en su trabajo sino también en otras actividades que desempeña. Es indiscutible que la discriminación, el atropello a la dignidad y la violación de los derechos de la mujer son males que se arrastran desde siglos.

¹¹Manuel Osorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define la violación como toda infracción, quebrantamiento o trasgresión de la ley o mandato.

Vemos pues que la violación es el transgredir o incumplir en cualquier forma un precepto establecido.

La violación de los derechos humanos de la mujer se da con el solo hecho de ponerla en un plano de sumisión, discriminación y subordinación, así como irrespeto a su dignidad.

¹¹ Osorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**

En el trabajo la mujer en muchas ocasiones es víctima de coacción, amenazas, presión física y psicológica, mal trato, discriminación, atropello a su dignidad, etc.

En resumen, la expresión violación de los derechos humanos de la mujer, denota toda discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o incluso por encontrarse en estado de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, edad, sexo, estado de embarazo, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, civil, etc.

Se cree que la mujer es un ser humano que ante la ley es diferente al hombre y que por su sexo no tiene los mismos derechos, criterio que es erróneo, desde todo punto de vista y que es necesario erradicar mediante la aplicación en toda extensión de los derechos de la mujer, sobre la base de la igualdad de los seres humanos en dignidad, derechos y oportunidades.

El concepto de igualdad, en las constituciones del mundo, emerge de la declaración universal de los derechos del hombre y del ciudadano. El artículo 1 de aquella declaración, enuncia: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, las distinciones sociales no pueden basarse más que en la utilidad común". Esto lo complementa lo que enuncia el Artículo 6 de aquella Declaración, que expresa: "La ley debe de ser la misma para todos, así cuando protege también castiga. Si todos los ciudadanos siendo iguales a sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otras distinciones que las de sus virtudes y sus talentos".

Para el ¹²Autor Miguel Sardegna. "El concepto de igualdad tiene sugestivas implicaciones dentro del texto constitucional, implicaciones que se destacan así: Igualdad formal ante la ley, la cual se refiere a una situación de

¹² Sardegna Miguel. **Normas internacionales sobre derechos humanos**. Pág. 192

igualdad ante la norma, pero tal igualdad no borra las otras desigualdades que existen en el medio social: Igualdad de acceso a los puestos públicos, esta igualdad admitida como única cualidad discriminatoria, la idoneidad del candidato”.

Para resumir y derivado de lo anterior, considero que puede afirmarse que para hablar de igualdad es indispensable que esta se refiera a todos los ámbitos de la actividad humana, esto implica, igualdad política, igualdad social, igualdad económica y por supuesto igualdad ante la ley.

Fundamento constitucional del principio de igualdad: El fundamento del principio de igualdad se encuentra contenido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el cual señala que “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”.

De la transcripción anterior, puede concluirse en que por disposición Constitucional, todos los seres humanos, entiéndase hombre y mujer, son libres e iguales en Guatemala. Pero además también hombre y mujer tendrán por aquella misma disposición Constitucional. Iguales oportunidades e iguales responsabilidades. Es decir que sin lugar a dudas puede considerarse que el texto de nuestra Constitución Política de la República. Pero además este principio de igualdad, implica para todas las mujeres que se vean discriminadas en el ejercicio de sus derechos, con relación a los hombres, poder reclamar ante los tribunales de justicia el derecho de igualdad que les asiste, en todas las actividades que sean posibles de desarrollar por los seres humanos.

Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo: En base a lo que dispone el fundamento constitucional del principio de Igualdad para los efectos de la presente investigación que se refiere a la desigualdad y

discriminación que existe en Guatemala, en relación al trabajo que desarrollan las mujeres.

4.1 Consideraciones:

En la actualidad, el empleo es uno de los problemas sociales de mayor trascendencia que afecta a la gran mayoría de las mujeres, es la causa de desigual distribución de hombres y mujeres en la estructura de ocupación (tipos de trabajo, sueldos, responsabilidades, etc.) lo cual deja a las mujeres en condiciones desfavorables.

Un factor que limita el ejercicio de los derechos de las mujeres es la división sexual del trabajo, mediante la cual sus posibilidades de desarrollo social quedan reducidas y limitadas al ámbito doméstico, encasillándolas en roles de madre y esposa sin acceso al control de los recursos familiares.

A pesar de que el feminismo ha luchado por la incorporación de las mujeres al trabajo productivo en condiciones de igualdad y equidad, ha sido bastante dificultoso debido a que existe mucho la discriminación laboral de mujeres. Debido a la cultura que domina en nuestro país, se ignora y viola constantemente los derechos de las mujeres, asumiendo que son seres inferiores y subordinados y definiendo sus roles en el ámbito privado, materno y doméstico, los cuales aplican obligaciones y prácticamente ningún derecho. Por tal razón se continúa un gran esfuerzo para que no exista discriminación en la mujer por razón de su edad, estado civil (solteras, casadas o con compromisos familiares), y las que se encuentren en estado de embarazo, dentro del ámbito laboral.

Actualmente los movimientos de mujeres continúan haciendo esfuerzos para terminar este tipo de discriminación y crear condiciones de equidad y justicia social en Guatemala.

4.2 Estudio de campo:

A continuación se detallará una encuesta que deberá ser aplicada a mujeres trabajadoras, el cual consiste en una serie de preguntas las cuales deberán ser contestadas por las mujeres que se les aplicará dicha encuestas. Con en el propósito de conocer la información y hacerles saber que podemos defendernos de tal discriminación que a diario enfrentamos, y de tal manera poder tabular dicha información proporcionada, y en base a las encuestas y a cada una de las preguntas poder realizar gráficas y la media, el cual nos llevará al resultado final de nuestra investigación.

4.3 Evaluación de resultados:

Los resultados de la evaluación al respecto de la violación al Artículo 151 incisos: a, b, y c, del Código de Trabajo, en relación a la discriminación de mujeres por razón del sexo, estado civil, (solteras o casadas) y/o estado de embarazo. Fue efectuada en un 100% por mujeres las cuales están comprendidas entre las edades de 19 a 45 años, a lo cual contestaron de la siguiente manera:

#	Pregunta	Sí	No	Algunas Veces
1-	En su familia existe discriminación hacia la mujer.	12%	88%	4%
2-	Los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos.	80%	8%	12%
3-	Ha sufrido discriminación en el trabajo	16%	72%	12%
4-	Se ha enterado que la mujer ha sido discriminada por razón de edad, estado civil.	72%	12%	16%
5-	La mujer obtiene un salario igual que el hombre.	24%	56%	20%
6-	La mujer tiene el mismo trato que el hombre.	16%	64%	20%

7-	Los hombres y las mujeres tienen derecho al mismo trato y mismas condiciones en el trabajo.	84%	4%	12%
8-	Se ha enterado que algunas mujeres son despedidas, por encontrarse en estado de embarazo.	60%	24%	16%

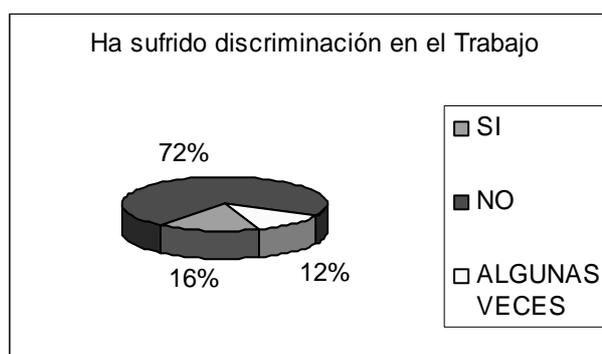
#	Pregunta	Mujeres Solteras	Mujeres Casadas	Hombres
9-	Los patronos de trabajo que prefieren contratar.	72%	4%	24%

#	Pregunta	Es la cultura de Guatemala	Las mujeres son débiles	Las mujeres no han puesto un alto.
10-	Porque cree usted que existe discriminación en contra de la mujer en nuestro país.	32%	4%	64%

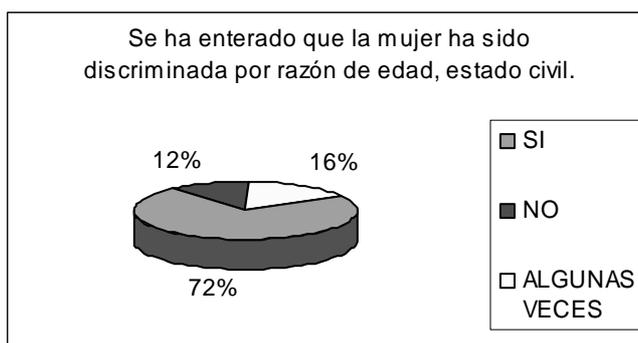
4.4 Gráficas:

Según la investigación que fue realizada a veinticinco personas en lo relativo a la discriminación de la mujer en el trabajo, lo cual marca en gran cantidad la discriminación sufrida debido a la problemática ya antes mencionada.

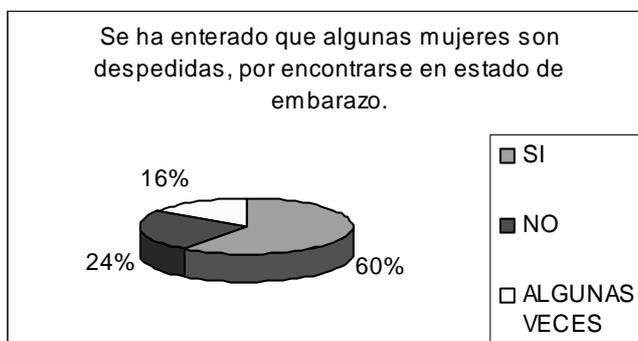
Gráfica No. 1



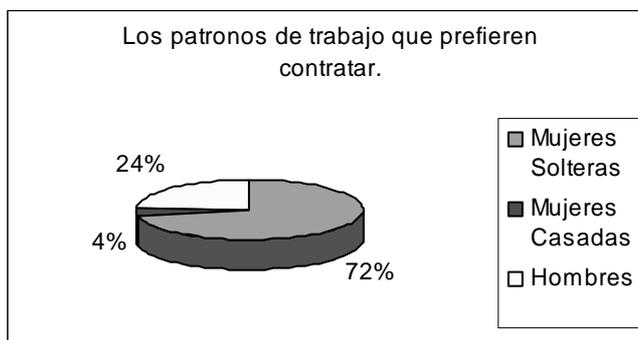
Gráfica No. 2



Gráfica No. 3



Gráfica No. 4



Conclusiones

- 1- El Estado es el obligado a garantizar a todos los habitantes de la República, entiéndase hombres y mujeres un trato igualitario para todos, lo cual incluye todos los aspectos del ser humano, y así poder lograr justicia y equidad.
- 2- La violación al principio de igualdad, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, hacen que las mujeres sufran de discriminación en el ámbito laboral, y en todas las esferas de la vida.
- 3- La falta de supervisión de la Inspección General de Trabajo provoca, que los patronos de trabajo no respeten las leyes, y así hacer lo que más les convenga logrando siempre la discriminación de la mujer en el centro del trabajo, y a otras mujeres no les dan la oportunidad de demostrar sus habilidades, ya que no obtienen el trabajo.
- 4- El Estado debe garantizar la vida de sus habitantes garantizándole a la mujer como generadora de vida un status laboral digno.
- 5- El Estado es el obligado a garantizar la no discriminación entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo.
- 6- La falta de conocimiento de las garantías mínimas y derechos laborales que las leyes le otorgan a las mujeres, ha motivado a que siga existiendo discriminación en nuestro país.
- 7- El Estado debe garantizar el minimum de derechos sociales que protegen al trabajador (hombre y mujer), que fundamentan la legislación del trabajo.

- 8- La falta de conciencia por parte de los patronos de trabajo, debido a que están acostumbrados a violar continuamente las normas laborales, es el motivo por el cual no se ha puesto un alto a la violación de derechos laborales en Guatemala.

Recomendaciones

1. El Estado debe de vigilar el estricto cumplimiento de las leyes laborales, específicamente las relacionadas con la mujer trabajadora.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Prevención Social promueva y fomente la instrucción a la mujer trabajadora, sobre los derechos y obligaciones que posee dentro de la relación laboral.
3. Que la población visualice la problemática en que se encuentra nuestro país debido a la discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral.
4. Que toda mujer que ha sufrido discriminación en el ámbito laboral lo denuncie a la Inspección General de Trabajo.
5. Que la población en general exija un cambio efectivo en nuestro país, el cual es necesario para que se hagan cumplir las leyes, y quien las llegare a infringir, sea debidamente sancionado por las autoridades correspondientes.
6. Que la Inspección General de Trabajo tenga una supervisión más severa ante las diferentes Instituciones, para verificar si las mismas acatan la Ley.
7. Que la Inspección General de Trabajo, fiscalice la problemática de discriminación en la mujer por razón de sexo, edad, estado civil y en estado de embarazo en todas las empresas y mayormente en las del sector privado.

Anexos

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

1- Datos Generales:

Edad_____ Sexo F___ M___

2- Datos de Opinión:

Instrucciones: Este cuestionario contiene una serie de preguntas las cuales se le pide contestar lo más objetivamente posible. Encierre en un círculo la palabra de la respuesta que corresponda a su opinión.

1. En su familia existe discriminación hacia la mujer:
 - a) Sí
 - b) No
 - c) Algunas veces
2. Piensa usted que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos:
 - a) Sí
 - b) No
 - c) Algunos
- 3- Ha sufrido discriminación en el trabajo
 - a) Si
 - b) No
 - c) Algunas veces
- 4- Se ha enterado usted que la mujer ha sido discriminada por razón de la edad, estado civil (soltera, casada o soltera con compromisos familiares):
 - a) Si
 - b) No
 - c) Algunas Veces
- 5- Piensa usted que la mujer obtiene un salario igual que el hombre:
 - a) Si
 - b) No
 - c) Algunas veces

6- Considera usted que la mujer tiene el mismo trato que el hombre:

- a) Si
- b) No
- c) Algunas Veces

7- Considera usted que hombres y mujeres tienen derecho al mismo trato y mismas condiciones en el trabajo:

- a) Si
- b) No
- C) Algunas veces

8- Se ha enterado usted que algunas mujeres son despedidas en sus trabajos por encontrarse en estado de embarazo:

- a) Si
- b) No
- c) Algunas veces

9- Los patronos de trabajo que prefieren contratar:

- a) Mujeres Solteras
- b) Mujeres Casadas
- c) Hombres

10- Porque cree usted que existe discriminación en contra de la mujer en nuestro país:

- a) Porque es la cultura de Guatemala
- b) Porque las mujeres son débiles
- c) Porque las mujeres no han puesto un alto.

BIBLIOGRAFÍA

ANTONIO HERNÁNDEZ, Nerida Xiomara. **La función de la inspección general de trabajo en la aplicación de sanciones y ejecuciones conforme a la legislación laboral vigente.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; Universidad de San Carlos de Guatemala 2003.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Ed. Buenos Aires. 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 14ª ed. Ed. Heliasta; Buenos Aires, Argentina.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** 2da. ed. aumentada, con un trabajo del autor sobre los derechos sociales en la Constitución de Venezuela de 1861; Buenos Aires; Ed. El Ateneo, 1960.

CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 6ª. ed. Guatemala: Litografía Orión, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** 18ª. ed. actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. México: Ed. Porrúa, S.A. 2001.

Diccionario jurídico espasa. Ed. Espasa. Madrid, España 2001.

FUMAN RIGES. **Derechos somos mujeres.** Ed. Lecnos S.A., Madrid España, 1995.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, María Dolores. **La discriminación en las ofertas de trabajo.** Ed. San José María Bosch, Barcelona España, 1957.

GUILLERMO GONZÁLEZ Charry. **Derecho del trabajo.** Ed. Temis, 5ª. ed. Bogotá Colombia, 1979.

KROTOSHIN, Ernesto; **Instituciones del derecho del trabajo.** Ed. Estudiantil Fénix, Buenos Aires, Argentina, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario; **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** (s.l.i.), (s.e) 1974.

MOLINA FERNÁNDEZ, Luis; **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Oscar de León Palacios, Guatemala, Centroamérica 1996.

MONZÓN, Ana Silva, Rasgos **históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Ed. Universidad Rafael Landívar de Guatemala; Guatemala 1993.

NOWAK, Manfred; **La igualdad**. Ed. New York, New York, 1966.

OSORIO, Manuel; **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Ed. Heliasta: Argentina 1981.

Procuraduría de los derechos humanos; **Derechos de la mujer**. Guatemala 1991 y 1994.

ROSALES SOLARES DE FLORIÁN, Silvia Emilsa; **El derecho de igualdad**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala 1999.

RUIZ JIMÉNEZ, Joaquín; **Derechos humanos**. Ed. nacimiento, Santiago de Chile 1947.

Universidad de San Carlos de Guatemala; **Derechos humanos de la mujer**. Ed. Universitaria; Guatemala 1995.

LEGISLACIÓN:

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

Convención sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas; Guatemala C.A.

Convenio 103 sobre la protección a la maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Código de trabajo. Decreto 1414; Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley de dignificación y promoción integral de la mujer. Decreto 7-99; Congreso de la República de Guatemala; 1999.

Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ministerio de Trabajo y previsión social.

IV Conferencia mundial de la mujer. Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Procuraduría de los derechos humanos y la defensoría de los derechos de la mujer. Guatemala agosto 1994.