


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a cap and robe, possibly a scholar or saint, seated on a horse. Above him is a crown with a cross. To the left and right are various heraldic symbols, including a castle and a lion. The Latin motto "CETERA SPERABIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA DESINFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES,
QUE ASISTEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS
Y SU POSIBLE SOLUCIÓN**

CLAUDIA CAROLINA AVILA DAVILA

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**LA DESINFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES,
QUE ASISTEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS
Y SU POSIBLE SOLUCIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA CAROLINA AVILA DAVILA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2012

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

DECANO:	Dr.	Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic.	Marco Vinicio Villatoro López

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	María del Carmen Mansilla
Vocal:	Lic.	Bayron René Jiménez Aquino
Secretaria:	Licda.	Rosa Orellana Arévalo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna

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

LIC. VICTOR MANUEL CHÁVEZ ARÉVALO
7ma. Avenida 15-13 zona 1 Quinto nivel oficina 56
Tel. 52459057
Colegiado No. 7,744



Guatemala, 13 de marzo del año 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Licenciado:

En virtud de la resolución de fecha trece de enero del año dos mil doce, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado Asesor de tesis de la **Br. CLAUDIA CAROLINA ÁVILA DÁVILA**, sobre el tema titulado "**LA DESINFORMACION SOBRE DERECHOS LABORALES QUE ASISTEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS, Y SU POSIBLE SOLUCIÓN**", me permito informarle que he procedido a revisar el trabajo en mención.

Con la sustentante de la tesis **CLAUDIA CAROLINA ÁVILA DÁVILA**, hemos sostenido varias sesiones de trabajo, durante las cuales fueron evaluados los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que puedo afirmar:

a) Contenido científico y técnico de la tesis: La necesidad de informar a las mujeres trabajadoras guatemaltecas sus derechos laborales, son de importancia trascendental, para que puedan hacerlos valer, que tanto en la legislación guatemalteca como en convenios internacionales les asisten. Y que pocas veces los reclaman.

• En la investigación realizada se utilizaron los siguientes métodos y técnicas de investigación:

- Método científico, a través del contraste de la hipótesis planteada con la realidad mediante el análisis, comprobación y abstracción de elementos teóricos;



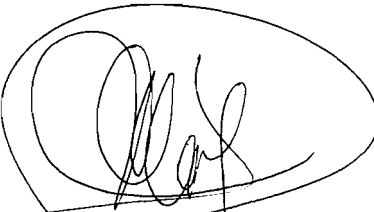
- Método deductivo inductivo, puesto que la investigación partió de la necesidad de dar a conocer los derechos que asisten a las mujeres trabajadoras;
- Método histórico, con el fin de determinar las consecuencias que surgen por el incumplimiento por parte de los patronos de los derechos laborales de la mujer y las posibles soluciones;
- Método analítico, a través del análisis de la importancia del estudio concerniente a la aplicación práctica de los derechos laborales que asisten a las trabajadoras;
- Método sintético, a través del análisis de resultados, elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Las técnicas de investigación utilizadas fueron: técnica bibliográfica, técnicas jurídicas y técnica documental.

• A mi consideración la redacción utilizada en la elaboración de la investigación es adecuada, las conclusiones y recomendaciones elaboradas son correctas y hacen referencia al fondo de la investigación, así mismo considero que la bibliografía utilizada es amplia y adecuada para el tema.

En atención a lo anteriormente expuesto a mi consideración, la investigación llena los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Así mismo le informo que la investigación, ha cumplido con todos los requerimientos hechos de mi parte, por lo que no tengo ninguna objeción en emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, y recomiendo la aprobación de la investigación para su presentación en el examen público de tesis, previo a conferir el grado correspondiente, requerido por la sustentante.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto,


~~Lic. Victor Manuel Chávez Arévalo~~
Asesor de Tesis
Colegiado No. 7,744

LICENCIADO
VICTOR MANUEL CHÁVEZ ARÉVALO
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES, Guatemalan, valdise de marzo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (n) LICENCIADO (A) ADELDO GONZALEZ ESCALANTE,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) (s) estudiante: CLAUDIA
CAROLINA JAVIER CASTELLAR CARREÑO, SEMESTER, titulado: "LA
DESINDUSTRIALIZACIÓN SOBRE OBREROS LABORABLES QUE ASISTEN A
LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SU POSIBLE SOLUCIÓN".

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 momento correspondiente debe hacer
constar el contenido del Artículo 33 del Reglamento para la Elaboración de Tesis de
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual
dice: "tanto el escrito como la tesis de tesis, han de constar en los documentos correspondientes, su
opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de
investigación utilizadas; la calificación, los cuadros estadísticos al momento necesarios; la contribución
científica de la misma; las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada; si aprueban o
desaprueban el trabajo de investigación y por qué consideraciones que es una paréntesis".

M. A. LUISA ELENA INGERMINA MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
LEGH/tesl



LIC. ADELSON SOLÍS ESCALANTE
8va. Avenida 20-22 Zona 1 Edificio Castañeda Molina Oficina 4
Colegiado No. 5,583

Guatemala, 17 de abril de 2012

LICENCIADO
LUIS EFRAIN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO

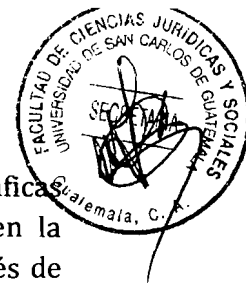


Licenciado Guzmán Morales:

De conformidad con la resolución en la cual se me designó REVISAR el trabajo de tesis de la Bachiller **CLAUDIA CAROLINA AVILA DÁVILA**, carné número 9520430, intitulado **"LA DESINFORMACION SOBRE DERECHOS LABORALES, QUE ASISTEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS, Y SU POSIBLE SOLUCION"** por este medio hago constar que se efectuaron las sesiones de trabajo para la revisión de mérito.

Al respecto considero que el trabajo presentado reúne los requisitos establecidos. He de manifestarle que la estudiante completó su investigación, la cual, tras correcciones que realicé, merece la siguiente opinión:

- a) Contenido científico: La necesidad de informar a las mujeres trabajadoras guatemaltecas sus derechos laborales, son de importancia trascendental, para que puedan hacerlos valer, que tanto en la legislación guatemalteca como en convenios internacionales les asisten. Y que pocas veces los reclaman.



- b) La utilización, dentro del trabajo de tesis, de técnicas de investigación bibliográfica de autores reconocidos en el ámbito jurídico, así como la investigación en la legislación, permitieron una práctica consulta de estudios doctrinarios a través de los métodos inductivo, deductivo, analítico y científico; habiendo utilizado una redacción clara y técnica.
- c) Las conclusiones son acertadas respecto al tema, con recomendaciones oportunas, las que estimo deben tomarse en consideración.

Confirmando que la bachiller atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquéllas que consideró necesarias y en general realizó el trabajo investigativo y analítico, redactando dicho trabajo con un lenguaje jurídico adecuado.

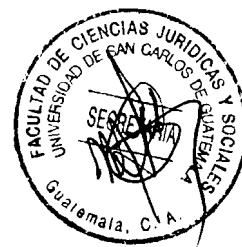
Por todo lo anteriormente señalado y en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante cumple con los requisitos establecidos.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,

Lic. Adolfo Solís Escalante
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Adolfo Solís Escalante

Revisor de tesis
Colegiado No. 5,583



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

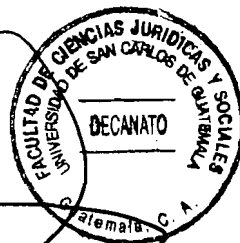
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA CAROLINA ÁVILA DAVILA titulado LA DESINFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES, QUE ASISTEN A LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SU POSIBLE SOLUCIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 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.

LEGM/sllh





DEDICATORIA

- A Dios: Gracias por iluminar mi camino, darme fuerza, acompañarme a cada paso de mi vida, hacerme saber que tengo capacidad para lograr todo lo que me proponga.
- A mis hijas Rocy y Liz: Son la fuerza que me impulsa a alcanzar mis objetivos y seguir adelante. El regalo mas maravilloso que Dios me ha dado, son mi apoyo, mi consuelo, mi felicidad. Este triunfo es para ustedes.
- A David Barillas: Gracias, por toda tu ayuda y apoyo.
- A mis padres Miguel Ángel Ávila y Estela Dávila: Porque muchas de sus enseñanzas me han servido a lo largo de mi vida.
- A mis hermanos José Miguel y Wilder Saúl: Gracias por todo lo compartido, estoy segura que les alegra mi triunfo.
- Muy especialmente a mi hermana Milvia: Por ser desde compañera de travesuras durante la niñez, mi apoyo y amiga de toda la vida. Siempre juntas en todo momento.
- A mis abuelitos Toyita y Chepito (QEPD): Siguen siempre a mi lado. ¡Gracias!
- A mis tíos y tías, en especial Tío Armando (QEPD), Tío Chente y Tía Olga: Por ser personas de luz, todos los recuerdos que tengo de ustedes, son especiales.
- A Alexander Palacios: Quien ya forma parte de mi familia, gracias por su apoyo.



A los Licenciados:

Luis Guzmán Morales, Sandra Higueros,
Emilio Gutierrez y Ruben de la Rosa, por
ser ángeles que Dios puso en mi camino.

A la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales

Por abrirme las puertas para formarme
académicamente.

A la Universidad de San
Carlos de Guatemala:

Por permitirme ser llamada orgullosamente
Sancarlista.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho laboral de la mujer.....	1
1.1. Antecedentes investigativos.....	1
1.2. Antecedentes legislativos.....	5
1.3. Teorías que enfocan a la mujer desde el punto de vista de su posición ante la sociedad.....	9
1.3.1. Teoría neoclásica.....	9
1.3.2. Teoría sobre la segmentación.....	11
1.3.3. Teoría de género sexual.....	12
1.3.4. Situaciones adversas que vive la mujer en la actualidad dentro del proceso económico productivo y el enfoque de género.....	13
1.4. Discriminación laboral de las mujeres trabajadoras.....	14
1.4.1. Discriminación laboral debido a la raza o etnia.....	15
1.4.2. Discriminación laboral según la condición económica y social.....	18
1.4.3. Discriminación laboral por razón de credo o religión.....	20

CAPÍTULO II

2. Organizaciones para la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras.....	23
2.1. Secretaría presidencial de la mujer –SEPREM-.....	23
2.2. Oficina nacional de la mujer –ONAM-.....	29
2.3. Defensoría de la mujer indígena.....	32
2.4. La inspección general de trabajo y la seguridad social.....	36



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Participación de la mujer como productora de bienes y servicios.....	41
3.1. Participación de la mujer en el proceso productivo nacional.....	41
3.2. Participación en el sector informal y formal de la producción.....	47
3.2.1. Sector informal.....	50
3.2.2. Sector formal.....	53

CAPÍTULO IV

4. Marco legal vigente en Guatemala.....	57
4.1. Instrumentos legales.....	58
4.1.1. Instrumentos nacionales.....	60
4.1.2. Instrumentos internacionales.....	68
4.2. La organización internacional del trabajo y su protección a la mujer.....	68
4.2.1. Antecedentes históricos.....	69
4.3. Trabajos prohibidos para la mujer por la organización internacional del trabajo.....	70
4.3.1. Trabajo nocturno.....	70
4.3.2. Trabajo subterráneo, insalubre o peligroso.....	73
4.3.3. El trabajo a domicilio.....	73
4.3.4. El trabajo domestico en el derecho internacional.....	75



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Posibles mecanismos para solucionar el problema de desinformación.....	77
5.1. Eliminar el analfabetismo.....	77
5.2. Obligación educacional por parte del estado de Guatemala.....	78
5.3. Obligación educacional por parte del patrono.....	80
5.4. Intervención de la procuraduría de la defensa del trabajador.....	81
5.5. Los sindicatos como fuente de información.....	83
5.6. Libertad sindical.....	83
5.6.1. Libertad sindical colectiva.....	84
5.6.2. Sindicato.....	84
5.7. Necesidad de la aplicación del pacto colectivo, para la defensa de los derechos laborales de las féminas.....	85
5.8. El contrato colectivo de trabajo como fuente de información directa de los derechos y obligaciones laborales de la mujer trabajadora.....	86
5.8.1. Objeto del contrato colectivo de trabajo.....	86
5.9. Reglamento interior de trabajo como herramienta de difusión de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCION

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se ha podido evidenciar que los derechos laborales que atañen a las mujeres han sido un derecho vigente pero no positivo. El presente tema de investigación se eligió debido a esta problemática, considerando que las mujeres trabajadoras en el sistema laboral guatemalteco, no conocen los derechos que les asisten.

Es de trascendental importancia que se active en forma inmediata, el acceso a fuentes de información, que permita a las féminas reclamar los derechos que por disposiciones legales ordinarias pero principalmente consuetudinarias les corresponden. Con este trabajo se trata de comprobar que la mujer trabajadora es vulnerable a la violación de sus derechos laborales debido a la limitante informativa en este tema. Este estudio se funda en la teoría legal, apoyado en instrumentos legales nacionales e internacionales.

En el primer capítulo se sintetiza la evolución de los sistemas laborales, a través de la historia en forma general; el capítulo dos hace referencia sobre las organizaciones guatemaltecas encargadas de informar y proteger a las mujeres trabajadoras, así como las funciones que realiza; el capítulos tres estudia el fenómeno que en la actualidad se ha observado, al notarse que el trabajo de la mujer fuera del hogar es de trascendental importancia para el sostenimiento del hogar; el capítulo cuatro hace referencia y analiza el marco legal vigente en materia de derechos laborales dirigidos a la mujer; el capítulo



cinco enfoca la importancia y trascendencia de la Organización Internacional del Trabajo, para la protección de la mujer trabajadora.

Parte de esta investigación está apoyada en el método analítico, con el cual se pretende establecer, los derechos que asisten a las mujeres trabajadoras; para estudiar el contenido e inaplicabilidad de los derechos laborales de las féminas se utilizó el método sintético; para realizar un trabajo objetivo e imparcial, es de suma importancia el método inductivo, puesto que exige que se examinen primeramente las normas jurídicas, por lo tanto las conclusiones se basan en la legislación vigente; con el método deductivo, podemos definir los efectos que se producen por la inadecuada aplicación de los derechos laborales protectorios de las mujeres trabajadoras.

Esperando cumplir los objetivos de la investigación y contribuir a la interpretación, comprensión, aplicación y difusión de los derechos laborales que asisten a la mujer trabajadora, lo cual es de gran importancia pues si estas tienen mejores condiciones laborales se reflejara en la familia, como base de la sociedad, y en el desarrollo económico y social del país.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho laboral de la mujer

1.1. Antecedentes investigativos

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. En la Edad Media, la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor, en la cual el trabajo no sería una ocupación infamante, a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo, si no que es considerado un deber moral.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes trabajaban a cambio de su protección y gobierno. En la ciudad, surgió por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio, dentro de ellas se llegó a crear una estructura rígida que termino en oligarquía, por la que fue aniquilada por medio de la Revolución, en nombre de la Libertad.



A inicios de la Edad Moderna surgió el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los que existían en esa época, los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar operando máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

Así fue como inicio la lucha por los derechos de la mujer, debido a que las féminas de clase media y baja cooperaban con mucho trabajo a la manutención de la familia, ya sea como domesticas, al servicio de las damas de la alta sociedad, realizando tareas en su casa o como operarias en las en las fábricas de producción recién creadas. “Desde inicios del siglo XIX, la naciente industria utilizaba sin distinción a las mujeres como mano de obra barata. Llegaban a trabajar hasta diecisiete horas diarias, y se les remuneraba con frecuencia la mitad del salario que un varón. No obstante, como las mujeres participaban en forma activa en los procesos de producción y en consecuencia, tenían su propio ingreso dinerario, pronto alcanzaron cierta independencia económica que las llevó a lucha por la reivindicación de los mismos derechos sociales, jurídicos y políticos que el hombre y se inicio la época de los movimientos feministas”¹.

“Un logro importante en la lucha por la igualdad de los derechos laborales se dio en 1910 en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague,

¹ Anker Rodríguez, Roberto, **Las mujeres trabajadoras en los países socialistas**, Pág. 30.



en la cual se proclamó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, a propuesta de la dirigente comunista alemana Clara Zetkin, como una jornada de lucha por los derechos de las mujeres. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países”².

“Como consecuencia de la decisión adoptada en Copenhague, el Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas, que exigieron para las mujeres el derecho de voto y el de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Menos de una semana después, el 25 de marzo, más de 140 jóvenes trabajadoras, la mayoría inmigrantes, murieron en el trágico incendio de la fábrica Triangle en la ciudad de Nueva York. Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos, y en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre”³.

Actualmente el Día Internacional de la Mujer, originalmente llamado Día Internacional de la Mujer Trabajadora, se celebra el día 8 de marzo y está reconocido por la Organización de las Naciones Unidas, en este día se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en un plano de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su

² **Ibíd**, Pág. 34.

³ Sullerot Hammel, Evelyne, **Historia y sociología del trabajo femenino**, Pág. 98.



desarrollo íntegro como persona.

Actualmente el trabajo es definido como “todo esfuerzo consciente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas, lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad”⁴.

“El trabajo es una actividad productiva, un trabajo eficaz es aquel que favorezca mediante la expresión y desarrollo de la actividad del trabajador, hacia una producción elevada, satisfactoria del empleador”⁵.

El accionar consciente de los grupos de mujeres comprometidas con la equidad de género, es una evidencia de que los sujetos sociales no están inertes, en manos de los hechos sociales, sino que, participan activamente en la correlación de fuerzas, para lograr objetivos, es el caso de los grupos de mujeres y hombres con alianzas intergenéricas e intragenéricas que se expresan en la política, para avanzar en el proceso paulatino hacia la eliminación de la discriminación por género.

⁴ García Bacallado, Esteban, **Evolución reciente de la actividad femenina**, Pág. 111

⁵ Sullerot Hammel, Evelyne, **Ob. Cit**; Pág. 342



1.2. Antecedentes legislativos

El antecedente más remoto es del año 1900 cuando se promulgó en Francia una ley que limitaba a 12 horas la jornada de trabajo y precisaba un día de descanso a la semana.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su Art. 11 se refiere específicamente a la igualdad en el empleo, el cual establece:

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

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

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

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

 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:



- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
 - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.



Del presente artículo se puede inferir que a nivel internacional se evidencia la desigualdad que en materia laboral afecta al género femenino, por lo que se hizo necesaria la implementación de un ordenamiento jurídico que debe observarse tanto en el ámbito nacional como internacional, debido a ello Guatemala suscribió dicha convención.

El presente trabajo desarrolla aspectos que se tratan en este artículo, entre ellos algunos derechos de las mujeres trabajadoras: Oportunidades laborales, a elegir libremente el empleo en el cual se quiera desarrollar, optar a ascensos, estabilidad laboral, igualdad de remuneración comparada con la del género masculino, a prestaciones de ley, protección referente a la salud incluyendo la reproductiva.

Así mismo incluye lo concerniente a impedir la discriminación contra la mujer por razón de género, estado civil, embarazo o maternidad.

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos.

El 19 de junio de 1981 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el convenio N. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y

ocupación, en el cual se adoptan diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

1.3. Teorías que enfocan a la mujer desde el punto de vista de su posición ante la sociedad

Las teorías tratan acerca del estudio y explicación de las ventajas y desventajas de la mujer que remarcan la manera en que se diferencian socialmente a los hombres, en el ámbito laboral y en los niveles de superación a un puesto mejor, dentro de una organización privada o pública.

1.3.1. Teoría neoclásica

Esta teoría trata de constituir una perspectiva en los niveles de trabajo, entre hombres y mujeres considerándose como una competencia entre ambos; colocan a la mujer en una posición de desventaja y con poco acceso al proceso de producción, haciendo énfasis al relieve de las diferencias por sexo en variables que afectan la productividad y la oferta, de la mano de obra así como, las responsabilidades familiares, resistencia física, educación, capacitación y jornadas de trabajo.

“La teoría neoclásica sugiere que las mujeres deben de ganar menos que los hombres, debido a que poseen niveles de capital humano más bajos especialmente en la educación, capacitación y de experiencia adquirida en el trabajo y por consiguiente ofrece una menor productividad laboral”⁶.

Esta teoría se sustenta en que algunas mujeres interrumpen su trabajo para casarse, concebir y cuidar hijos; como consecuencia de ello, los empleadores son renuentes a invertir en la capacitación de la fuerza laboral femenina, ya que puede considerarse que el empleador tiene la creencia de que las mujeres son menos productivas que el hombre, y con mayor tendencia a la inestabilidad, por lo que tenderá a discriminar en contra del sexo femenino.

La mayoría de los empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos, para posiciones masculinas. “La poca o escasa participación de la mujer en el sistema educativo, ha creado condiciones de desigualdad genérica, desfavorable a las mujeres; la segregación de esta participación limita la oportunidad a obtener mejores empleos considerados socialmente femeninos, presentando características como menor retribución, de mayores jornadas de trabajo y escasa o nula cobertura en cuanto a prestaciones laborales y sociales”⁷.

⁶ Barrera Casañas, María del Carmen, **Estudio para la detección de los obstáculos en el autoempleo de las mujeres**, Pág. 143.

⁷ **Ibíd.**

Estas relaciones de desequilibrio, han configurado una sociedad en la que independientemente de la cultura, grupo lingüístico, social, económico, religioso o político al que pertenezcan las mujeres, constituye una norma social rectora, a tal grado que se percibe como relaciones naturales por las mismas mujeres y la sociedad en su conjunto.

1.3.2. Teoría sobre la segmentación

Esta teoría trata sobre el estudio del equilibrio laboral, la forma en que se limita al sexo femenino en el mercado laboral, destacando algunos factores tales como la forma en que se separa a hombres y mujeres en segmentos para explicar las desigualdades por sexo. En estas actividades la estabilidad de los trabajadores es importante para los empleadores, por lo tanto aun con iguales calificaciones en las pruebas de ingreso, los varones al ser considerados elementos más estables, tendrían mayores oportunidades de progreso dentro de la empresa en términos de trabajo, capacitación y ascensos.

Es importante mencionar dos percepciones que surgen, de este enfoque de segmentación:

- La importancia de la posición de ingreso a una organización, para determinar las posibilidades futuras en cuanto a capacitación y experiencia en el trabajo, así como de ascenso.

- La conducta del trabajador se relaciona con las características de los cargos que desempeña. Existen ocupaciones tanto para hombres como para mujeres que implican una prolongada formación académica, como ingenieros civiles o médicos; pero también hay ocupaciones que exigen una capacitación específica para la empresa entre ellas se puede citar las secretarías ejecutivas, y al mismo tiempo hay ocupaciones masculinas que demandan pocas destrezas y en las cuales la estabilidad no es un factor importante tales como trabajar de bodeguero o conductor de camión.

“En la medida que las oportunidades ocupacionales para las mujeres sean limitadas y exista una sobreoferta de candidatas en el mercado laboral para “trabajos femeninos” como de secretarías o empleadas de casa particular, se puede considerar que hay una acumulación de mujeres en esas ocupaciones, por consiguiente los salarios son más bajos, por la competencia dentro del mismo género y por pocas oportunidades”⁸.

1.3.3. Teoría de género sexual

Esta teoría explica la discriminación a la cual la mujer está expuesta en el ámbito laboral y social al ser comparada con el hombre. “Algo importante es destacar la posición de la mujer en el mercado de trabajo, la cual puede ser visualizada como parte

⁸ Sullerot Hammel, Evelyne, **Ob. Cit**; Pág. 342

del sistema social en su conjunto, en el que las mujeres se encuentran en una situación subordinada”⁹.

La primera opresión de clases, es la del sexo femenino por parte del hombre. Muestra de ello tenemos la teoría del asedio sexual, la cual explica que este factor a contribuido a la elevada renovación de la mano de obra femenina, pues el abandono del trabajo es una de las opciones básicas, del cual disponen las mujeres para solventar el problema.

La discriminación basada en la situación reproductora, independientemente de la forma que sea, e incluso exigir pruebas de embarazo como condición para otorgar un empleo.

1.3.4. Situaciones adversas que vive la mujer en la actualidad, dentro del proceso económico productivo y el enfoque de género.

La mujer se ve afectada dentro del sector laboral y social de las formas siguientes:

- Maltrato y acoso sexual
- Jornadas largas e intensas en tareas monótonas
- La constante vulneración a sus derechos como madre trabajadora
- Salud precaria al tratar de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

⁹ De León Palacios, Oscar, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 87



- Al momento de recortar personal, siendo las mujeres las primeras en ser despedidas porque aún se considera su salario como "suplementario" en el hogar.
- Aún cuando tienen las mismas calificaciones que los hombres, frecuentemente no se respeta su derecho a ascender profesionalmente.

1.4. Discriminación laboral de las mujeres trabajadoras

La discriminación se puede definir como: Distinguir o diferenciar cosas o situaciones entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, de género, religiosas, políticas o sociales.

En lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de la mujer en el mundo del trabajo. La legislación laboral también contiene lagunas legales en relación a las condiciones del trabajo domestico, trabajo a domicilio, trabajo agrícola, trabajo en empresas de maquila, que debería ser objeto de una regulación expresa, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo; lo cual genera el delito de acoso sexual.



1.4.1. Discriminación laboral debido a la raza o etnia

Consiste en la diferencia o distinción que el hombre hace en contra de la mujer, es la desigualdad entre géneros, diferenciar socialmente a los hombres y mujeres.

“Todo tipo de exclusión es mutilante para quien la sufre, pero estas exclusiones son más difíciles de superar cuando su origen está relacionado con las creencias, los valores, la historia y la cultura de una sociedad”¹⁰. Es preferible la aceptación de que las distintas formas de exclusión social, económica, política de las mujeres, así como la de las étnicas, y las minorías son consecuencia de determinados desarrollos históricos y socio culturales, que adquieren concreción a nivel político y jurídico.

Las leyes son parte del complejo proceso de creación de cultura de un pueblo, y tienen una poderosa influencia en conformar las actitudes y conductas que la gente adopte. La ley al establecer normas institucionaliza las conductas aceptables socialmente, y crea formas de pensar que establecen lo que será considerado por la gente, racional o irracional, objetivo, científico, universal versus subjetivo, arbitrario y particular, que será considerado natural o no.

La ley puede reforzar y definir las tradiciones y costumbres institucionalizando por medio de códigos, decretos, reglamentos, conductas que por tradición, o

¹⁰ *Ibíd*, Pág. 102

tradicionalmente han sido aceptadas; la forma en que estén redactadas las leyes, facilita u obstaculiza la comprensión, el conocimiento y el uso de las mismas por parte de la mayoría de las mujeres trabajadoras, una ley ambigua se presta para que cada persona o grupo social la interprete de acuerdo a sus intereses, pero es obvio que la ambigüedad favorece a los grupos socialmente poderosos.

En el caso de las relativas a la discriminación a la mujer no están reglamentadas y por lo tanto no cuentan con procedimientos específicos para su aplicación.

La ausencia de doctrina jurídica con perspectiva de género es evidentemente un enorme obstáculo para la interpretación y aplicación de las leyes contra la discriminación de la mujer.

Las leyes son hechas por personas, y como tales, poseen actitudes, juicios y preconcepciones con respecto a las personas a quienes van dirigidas y especialmente cuando éstas personas pertenecen al sexo femenino, a una raza o a una etnia. Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, constituyen una especie de marco límite, mucho más allá del cual los y las legisladoras no se atreven a legislar.



Las costumbres y tradiciones son interpretadas por los legisladores de acuerdo a una multiplicidad de factores, como los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenecen, valores y actitudes y la doctrina jurídica a la que están adheridos mas la copia que se hace de otras leyes de culturas diferentes, todos estos factores son los que determinan el tipo de legislación que nos regula.

El uso y el conocimiento que las mujeres trabajadoras hagan de las leyes existentes, va demostrando a los legisladores, qué leyes deben ser modificadas, cuáles derogadas, qué leyes nuevas se requieren y cómo deben ser redactadas y aplicadas. La forma en que la ley es administrada, aplicada e interpretada será lo que la mayoría de la gente considere, que es el verdadero contenido de la ley; y por ende, será la ley que respetarán.

Este es uno de los principales problemas en cuanto a la igualdad entre los géneros, porque si bien se ha logrado la aprobación de leyes que protejan a las mujeres trabajadoras en diferentes aspectos, aun no se ha logrado su efectiva aplicación, esto puede ser consecuencia de los propios grupos interesados, en este caso las mujeres o la estructura y la forma de gestión de los organismos encargados de impartir justicia.

La discriminación laboral debido a la raza ó etnia tiene dos características principales:

- Desigualdad y discriminación según la raza, etnia o cultura.



- La no observancia de leyes constitucionales y laborales.

1.4.2. Discriminación laboral según la condición económica y social

Es la distinción o diferenciación que se hace del sexo femenino en relación con el sexo masculino, tomando en cuenta su condición económica y social. En Guatemala, las condiciones materiales de trabajo y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado ni la concreción de oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

Se puede afirmar que las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientándose sus actividades de trabajo, a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. “Continuar con estas estructuras sociales, limita el desarrollo económico y social del país, ya que impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino”¹¹.

Las mujeres trabajadoras no tienen las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que los hombres en las actividades de sectores públicos, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso. La poca participación de las mujeres en el

¹¹ Sullerot Hammel, Evelyne, **Ob. Cit**; Pág. 250.



desarrollo económico, se debe a diversos factores, tales como el número de hijos, la ausencia de oportunidades de empleo, la discriminación de la mujer, el acceso limitado a la capacitación profesional y a niveles ocupacionales con remuneraciones más altas, orientación profesional inadecuada, la edad y el estado civil.

La discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral, es un problema latente e innegable en la sociedad guatemalteca, el cual se presenta en mayor o menor grado dentro de la empresa lo que constituye un factor negativo para que su promoción hacia niveles superiores, dentro de la misma, tenga el éxito deseado.

En este país los diferentes sectores políticos y sociales, le restan importancia al desarrollo económico y social. Existe la desintegración familiar, la cual es uno de los problemas más latentes que provocan la pobreza en nuestra sociedad, lo cual se traduce en una discriminación total, no todas las personas tiene acceso a la educación, por lo que su nivel económico y social no es competitivo, razón por la cual, sus relaciones están inmersas en una dinámica conflictiva de las fuerzas sociales, tales como, las clases sociales, los estratos ocupaciones. Las formas de vivir, de pensar, y de sentir de cada uno de los hombres y mujeres se convierten en actos de la vida cotidiana, desde esa perspectiva influye y contribuye a la realidad social actual de la pobreza.

“En la actualidad existe un terreno fecundo, para el avance hacia la equidad en las relaciones laborales, entre hombres y mujeres, porque existe una creciente conciencia de la exclusión por razones de género en algunas dimensiones del mundo del trabajo. La discriminación de género, no es un problema que afecta al ámbito privado, pues únicamente se manifiesta como un símbolo de la desigualdad existente en la sociedad”¹².

1.4.3. Discriminación laboral por razón de credo o religión

Se puede definir como la distinción o diferenciación laboral en relación con las creencias religiosas. La interacción entre valores, creencias, costumbres, tradiciones e ideología en un pueblo, con la existencia y formas de entender y aplicar las leyes, permite a las interesadas, elegir por qué medios y mecanismos dilucidar sus conflictos. La subordinación de la mujer sigue siendo un hecho incuestionable.

El sistema jurídico nacional garantiza igualdad formal de los derechos ante la ley, entre hombres y mujeres.

“Las costumbres y tradiciones, valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según

¹² Borderías Mondejar Cristina, **Trabajo e identidad femenina en la época contemporánea**, Pág. 24.

su caso, la forma en que se administra justicia, haciendo que quienes interpreten y aplican la ley, lo hagan de conformidad con su propia jerarquía de valores, y de la sociedad”¹³; esas costumbres y tradiciones, son interpretadas por los jueces de acuerdo a factores tales como, los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenece, la doctrina jurídica, sus valores y actitudes. Las leyes son hechas por personas y por ello las mismas poseen juicios, preceptos, actitudes con respecto a la clase social a la cual van dirigidas, especialmente, cuando éstas pertenecer al sexo femenino, a una raza o etnia.

“La falta de información e inobservancia a las leyes laborales y los derecho que ofrecen una protección preferente a las mujeres, las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinada período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según el caso, la forma en que se administra justicia, lo cual tendría que ser ajeno a la discriminación por credo o religión, ya que la justicia, debe ser impartida igual para todas las personas”¹⁴.

La sociedad actual no ha sido educada de acuerdo a la realidad que se vive en nuestro país, el acceso al trabajo debe ser independiente a la religión, o credo que la persona profesa, ya que, en Guatemala, existe libertad de religión, libertad de culto, lo cual también está regulado en nuestra carta magna, y nada tiene de interferencia en la labor

¹³ Barrera Casañas, **Ob. Cit**; Pág. 150.

¹⁴ Borderías Mondejar, **Ob. Cit**; Pág. 30.



que la persona realiza de acuerdo a su capacidad, intelectual física, moral y social, que pone al servicio del patrono, empresa o institución.



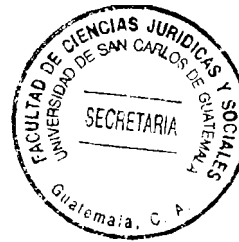
CAPÍTULO II

2. Organizaciones para la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras

En Guatemala existen diferentes organizaciones gubernamentales y privadas que se dedican a defender los derechos de las mujeres trabajadoras.

2.1. Secretaría presidencial de la mujer –SEPREM-

Un hecho importante en la historia de Guatemala, es sin duda la firma de los Acuerdos de Paz y la suscripción por parte del Estado guatemalteco de convenciones, convenios y declaraciones internacionales en donde se reconoce la necesidad urgente, de tomar medidas para transformar la situación social y económica de las mujeres, por medio de políticas, estrategias, planes y programas de desarrollo. “El gobierno se comprometió a crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional para el avance de las mujeres dentro del gabinete gubernamental al más alto nivel, a fin de que estos mecanismos tengan una actividad y propositiva participación en los procesos de toma de decisiones. Eso incluye mandatos y atribuciones claramente definidos, disponibilidad suficiente de recursos que permitan desarrollar su capacidad y competencia en el tema a fin de incidir, de forma efectiva en las políticas públicas



nacionales, sub regionales e internacionales”¹⁵.

Un elemento fundamental, para la creación de la SEPREM y otros mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, son las demandas, propuestas e incidencia de las organizaciones no gubernamentales, del movimiento feminista, “dichas organizaciones de mujeres plantearon en los años noventa al Congreso de la República de Guatemala, la necesidad de crear un ente rector que impulsara políticas públicas a favor de sus propuestas e incidencia, hacen parte de las gestiones y hechos históricos, permitieron contar con una sólida base para la creación de un mecanismo nacional el cual se concretizó en el año 2000 mediante el Acuerdo Legislativo 14-2000, emitido por el Congreso de la República, el 24 de febrero del 2000”¹⁶, en el cual dicho organismo instó al Presidente de la República a crear una Secretaría de la Mujer, con el objeto de dar respuesta a las demandas de éstas y respuesta a los compromisos internacionales del Estado guatemalteco.

Como respuesta a esta recomendación el Presidente de la República de esa época emitió el Acuerdo Gubernativo 200-2000 que creó la Secretaría Presidencial de la Mujer como entidad asesora y coordinadora que promovía políticas públicas en materia de promoción y desarrollo, bajo la dirección inmediata del Presidente de la República.

¹⁵ Pérez Beltrán, Olga Verónica, **Análisis de las causas de discriminación laboral de la mujer y sus derechos**; Pág. 61.

¹⁶ Antonio Hernández, Nerida Ixiomara, **La función de la inspección general de trabajo en la aplicación de sanciones y de su ejecución conforme la legislación laboral**; Pág. 20.

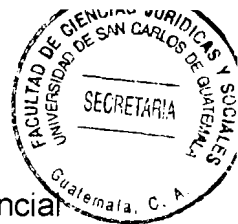


La Secretaría de la Presidencia de la Mujer "es la instancia del Organismo Ejecutivo, asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las féminas guatemaltecas y el fomento de la cultura democrática. Asesora y apoya al Presidente de la República en los programas y proyectos para la promoción y adopción de las políticas públicas inherentes al desarrollo integral de estas, propiciando los efectos condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad socio cultural del país"¹⁷.

Se reconoce su aporte efectivo, en el desarrollo integral, la plena participación de las mujeres, por la construcción de un nuevo pensamiento que sustenta relaciones democráticas, igualitarias e incluyentes y por su contribución en la generación y puesta en práctica de políticas públicas que ayudan a poner fin a la desigualdad, la exclusión, el racismo y la violencia contra las mujeres. Es una institución gubernamental que posiciona los derechos de las mujeres en las políticas públicas, a través de la asesoría y la coordinación para el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Para realizar sus funciones la Secretaría Presidencial de la Mujer se organiza de la siguiente forma:

¹⁷ Ibid.



- **Despacho de la secretaria presidencial de la mujer:** La Secretaria Presidencial es la funcionaria de superior jerarquía de esta institución. Tiene autoridad y competencia en toda la República es nombrada o removida por el Presidente de la República.
- **Despacho de la subsecretaria presidencial de la mujer:** Ocupa la jerarquía inmediata inferior de la Secretaría en el despacho y dirección de los asuntos del ramo y tendrá como atribución principal, asistir a la Secretaria, así como sustituirla en caso de ausencia y asumir las funciones del despacho.
- **El Consejo Consultivo:** “Se integra con un delegado de cada uno de los Ministerios de Estado y de aquellas instituciones o dependencias que dentro del gobierno sean responsables de ejecutar políticas públicas, para el desarrollo de la equidad entre hombres y mujeres, o que tengan planes de acción en beneficio de las mujeres guatemaltecas”¹⁸. Es un órgano de apoyo y asesoría, y dentro de sus atribuciones tiene que estudiar y proponer estrategias para el desarrollo de las políticas públicas en materia de la mujer, en las diferentes instancias gubernamentales.

¹⁸ Ibid, Pág. 22.

- **Asesoría Jurídica:** Es el apoyo a la Dirección Superior, con el propósito de proporcionar la asesoría jurídica que requiera.
- **Asesoría Técnica:** La Dirección Superior podrá contar con los servicios técnicos o profesionales que requiera, según las circunstancias y sus necesidades para atender casos individuales, específicos o los asuntos que sean competencia de la Secretaría.

“Las principales funciones de la Secretaría Presidencial de la Mujer son:

- Informar y asesorar al Presidente de la República en materia de políticas públicas, coordinar todas las acciones y tareas administrativas que le sean asignadas, promover la coordinación de las instituciones del sector público y privado que impulsen políticas públicas a favor de las mujeres adoptando mecanismos de interlocución y diálogo;
- Promover la negociación y firma de tratados y convenios internacionales ad referendum en materia de la mujer, para ser considerados por el Presidente de la República, y ejercer sus buenos oficios para la suscripción, aceptación y ratificación correspondientes;

- Coordinar la planificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos, planes, programas, acciones y tareas que faciliten que los beneficios de las políticas públicas alcancen a la mayoría de mujeres guatemaltecas;
- Promover el diálogo entre autoridades gubernamentales con las ciudadanas o con organizaciones de mujeres, o entre sí a efecto de fortalecer el desarrollo integral de las féminas guatemaltecas en los ámbitos económicos, políticos y sociales;
- Impulsar dentro de los planes de educación y capacitación la creación de centros de documentación, bibliotecas y centros de investigación, para facilitar a las mujeres el acceso a la información y bibliografía necesaria para su desarrollo intelectual”¹⁹;

La Secretaría Presidencial de la Mujer tiene relación directa con las organizaciones de la sociedad civil de la siguiente manera:

- Como interlocutor entre el estado de Guatemala y los grupos de mujeres de la sociedad civil;

¹⁹ *Ibid*, Pág. 23 y 24



- En la interrelación a todo nivel del estado guatemalteco con los grupos de las mujeres de la Sociedad Civil;
- En la canalización de las demandas y propuestas que los grupos de las mujeres guatemaltecas presenten como alternativas de solución a problemas;
- Como institución garante de la existencia de mecanismos, para promover y fortalecer la organización de las mujeres guatemaltecas;
- El procedimiento de la elección de mujeres, para optar a cargos de representación.

2.2. Oficina Nacional de la Mujer –ONAM-

“Esta oficina se creó a través de la Comisión Interamericana de la Mujer, la cual con la declaración del decenio de las féminas para el lapso de 1976 a 1985, se promovió la creación de mecanismos que impulsaran el ejercicio de los derechos de las mujeres. En la VI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y en el primer congreso de Previsión Social de Centro América Panamá y México, se recomendó establecer oficinas para este sexo al más alto nivel gubernamental para incorporarlas al desarrollo



nacional a través del ejercicio de sus derechos ciudadanos”²⁰.

“La Oficina Nacional de la Mujer es una organización mixta y pionera en la lucha por la promoción y el desarrollo integral de las mujeres en Guatemala, con representación estatal, sociedad civil, universidades, colegios profesionales, sindicatos”²¹. Su interés es ser una organización líder, comprometida a promover el desarrollo socio económico y la participación política de las mujeres en el ámbito nacional, manteniendo la equidad de género y el enfoque en la diversidad cultural en todas sus acciones. Busca establecer un trabajo coordinado en donde se diseñen políticas y estrategias que tiendan a potenciar su participación en el proceso de desarrollo nacional.

Esta institución promueve una reforma a las leyes laborales donde buscan un equilibrio salarial y laboral frente a los hombres en la sociedad guatemalteca. Tomando en cuenta que se viola el principio de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la propuesta principal consiste en que al trabajo domestico particular asalariado se le debe proteger por medio de todas las normas de trabajo y previsión social, derechos y obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos.

“Los principales objetivos de la Oficina Nacional de la Mujer son:

²⁰ Pérez Beltrán, Olga Verónica, **Ob. Cit;** Pág.75

²¹ **ibid.**

- Establecer relaciones de asistencia y cooperación técnica con asociaciones y entidades nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, cuyos objetivos y fines sean similares y que promuevan el desarrollo integral de las mujeres.
- Promover el acceso a la plena participación de las mujeres en el proceso de desarrollo económico, social, cultural y político del país, en condiciones de igualdad genérica atendiendo la diversidad socio cultural del país.
- Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, candidatas idóneas para que representen al país en reuniones de organismos internacionales.
- Estudiar áreas específicas en el mercado laboral, en las cuales se deba iniciar o fortalecer la participación de la mujer con igualdad de oportunidades y derechos²².

Entre los principales logros de la Oficina Nacional de la Mujer están:

- Las reformas al Código de Trabajo:
 - En el cual se agregó una semana más al periodo post – natal quedando en un total de 54 días.

²² *Ibid* Pág. 77 y 78.

- Un período de lactancia de 10 meses a partir del reingreso de la madre a sus labores.

- Derecho de la madre trabajadora que adopta una niña o niño al período post – natal.

- Reformas al Código Civil:
 - En el cual se estableció que las madres solteras pueden inscribir a sus hijos e hijas con sus dos apellidos, cuando el padre se niegue a hacerlo.

 - Las mujeres pueden realizar actividades fuera del hogar y desempeñar un empleo.

2.3. Defensoría de la mujer indígena

“El 19 de julio de 1999, la Presidencia de la República estableció la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena, mediante el Acuerdo Gubernativo 525-99 esta institución fue creada con la visión de erradicar toda forma de discriminación hacia la mujer, en especial a la mujer de esta etnia y se crea bajo el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, en el cual el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a promover la divulgación y cumplimiento de la convención

sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y de otros instrumentos internacionales relativos a los derechos de los pueblos indígenas, ratificados por Guatemala, y así mismo asumió el compromiso de crear una defensoría específica, en la que deben participar representantes de las mujeres y que esta Defensoría deberá incluir entre otros servicios el de asesoría jurídica y servicio social”²³.

Este órgano busca defender y promover el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra de ellas, además de ser una institución pública consolidada que promueve el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas en base a los principios y valores de estos pueblos.

“Entre las atribuciones más importantes se pueden señalar:

- Desarrollar con entidades gubernamentales y no gubernamentales, acciones tendientes a la propuesta de políticas públicas, planes y programas para la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena.

²³ *Ibid*, Pág. 92



- Recibir y canalizar, a las instituciones correspondientes, las denuncias sobre estas mujeres violentadas en sus derechos, así mismo darles el seguimiento correspondiente.
- Proporcionar servicio de asesoría jurídica a Mujeres Indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones a sus derechos, y dar seguimiento a los casos que se sean planteados.
- Proporcionar atención, servicio social y psicológico a este grupo víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones a sus derechos, y dar seguimiento a los casos que sean planteados.
- Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos de formación y divulgación sobre sus derechos;
- Proponer al Presidente de la República, anteproyectos de iniciativa de ley en materia de derechos humanos que le beneficie a este grupo de féminas”²⁴.

²⁴ *Ibid*, Pág. 94.



Esta entidad cuenta con 11 sedes regionales las cuales son atendidas por delegadas, promotoras y profesionales; para cumplir con los requerimientos de usuarias que sufran de violación a sus derechos humanos.

En el área de atención integral de casos brinda atención social, jurídica y psicológica:

- Pensión Alimenticia: Cuando se necesita solicitar esta prestación para los alimentos, educación, vestuario y recreación de los hijos e hijas y la madre.
- Juicios Laborales: Cuando la mujer es despedida injustificadamente.
- Juicios Ejecutivos: Para el cobro de las pensiones vencidas.
- Paternidad y Filiación: Cuando el padre no quiere reconocer a sus hijos.
- Violencia Contra la Mujer: Cuando un hombre ejerce violencia en forma física, psicológica, económica o sexual.
- Atención Psicológica: Apoyo a mujeres cuando han sido afectadas en sus sentimientos.
- Terapias Psicológicas: Individuales y grupales.



2.4 La inspección general de trabajo y la seguridad social

Es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y el medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo.

“Esta dependencia se creó en 1907, cobrando efectividad en 1915, cuando se limitó la jornada de trabajo en la industria a ocho horas; a partir de ese momento se designaron inspectores de trabajo, a los que se les confirió determinadas facultades en relación a las visitas inspectivas, además se establecieron multas para el empresario que obstaculice sus labores”²⁵.

La Inspección General de Trabajo, es el órgano estatal encargado de velar por el cumplimiento, al respeto de las leyes, los convenios colectivos y los reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes, así como las que se emitan en un futuro; éste órgano actúa por medio de inspectores y trabajadores sociales, quienes son autoridades administrativas que intervienen en arreglos directos y conciliatorios, los cuales deben ser aprobados por el inspector general o por el subinspector general de trabajo, estos arreglos tienen carácter de título ejecutivo. El

²⁵ García García, Edna Mabel, **Violaciones al código de trabajo en relación a la discriminación de la mujer por razón de sexo, estado civil y/o estado de embarazo**, Pág. 48.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, delega al primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social, la coordinación de la Inspección General de Trabajo.

“Entre las funciones de la Inspección General de Trabajo están: Realizar auditorías administrativas, revisiones de higiene, así como seguridad ambiental en los centros de trabajo; ente que se encarga de prevenir a patronos y empleados que cumplan con dignidad y respeto a las leyes laborales, convenios, pactos colectivos, asimismo otras disposiciones que favorezcan la relación laboral, en cuanto a la equidad, protección a la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; de la misma manera participa como representante del Ministerio de Trabajo en conflictos laborales, sean estos individuales o colectivos de carácter jurídico”²⁶.

Según el Artículo 15 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “entre las atribuciones de la Inspección General de Trabajo están:

- a. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable, entre ellos uno de los grupos más importantes es el de las mujeres trabajadoras.
- b. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

²⁶ Antonio Hernández, *Ob. Cit*; Pág. 40.



- c. Evacuar todas las consultas que formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

- d. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados en Guatemala; ente ellos podemos mencionar los que ofrecen especial protección a las mujer trabajadoras; y

- e. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales, como el principio de igualdad salarial por igualdad de trabajo”.

“Los inspectores de trabajo son funcionarios públicos, que deben poseer conocimientos adecuados para el cumplimiento de la función inspectiva en materia laboral y de la seguridad social, haber cursado estudios completos en los ciclos de enseñanza media, a quienes se les prohíbe tener interés directo o indirecto en las empresas que están bajo su vigilancia, asimismo guardar absoluta discreción de las denuncias y quejas que reciba, debiendo acreditar debidamente su identidad como autoridad de trabajo, teniendo las facultades siguientes:



- Entrar libremente y sin previa notificación a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche;
- Para entrar de día a cualquier lugar, cuando razonablemente se suponga que están ocupados los trabajadores;
- Para examinar, controlar, encuestar y realizar cualquier prueba e investigación que considere necesaria, para cerciorarse de que las disposiciones legales del trabajo y de seguridad social, se observen estrictamente, esto lo podríamos encuadrar específicamente en el aspecto de protección a la maternidad.
- Para interrogar, solo o ante testigos, al empleado o al personal de una empresa, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de disposiciones legales;
- Para examinar, controlar, encuestar y realizar cualquier investigación que considere necesaria, para cerciorarse que las disposiciones legales del trabajo y de seguridad social, se observan estrictamente;
- Para exigir la presentación de libros, registro y otros documentos exigidos por la legislación laboral, relativa a las condiciones de trabajo”²⁷.

²⁷ *Ibid*, Pág. 40 y 43.





CAPÍTULO III

3. Participación de la mujer como productora de bienes y servicios

“La producción es la actividad económica que aporta valor agregado por creación y suministro de bienes y servicios, es decir, consiste en la creación de productos o servicios y, al mismo tiempo, la creación de valor”²⁸. Actualmente las mujeres participan activamente en el desarrollo de la economía, debido a que cada vez hay más participación en los distintos sectores de la sociedad.

La participación de las mujeres en el campo laboral es importante en el proceso social del país, por esa razón se debe de impulsar la integración de la mujer en el desarrollo económico de la nación.

3.1. Participación de la mujer en el proceso productivo nacional

En Guatemala se presentan crisis económicas, afectando especialmente a las mujeres quienes además de realizar su trabajo en el hogar deben incorporarse al mercado de trabajo en los sectores formal e informal, pues la mujer percibe bajos ingresos, por lo que se ve obligada a laborar asalariada para obtener mayores ingresos, ayudando de

²⁸ De León Palacios, **Ob. Cit**; Pág. 102



esta forma al bienestar y desarrollo de su hogar, constituyéndose como un factor y clave importante en la economía familiar.

Los hogares guatemaltecos en su mayoría son sostenidos económicamente por dos o más personas, debido a que el salario de una sola persona no alcanzaría para cubrir ni siquiera las necesidades básicas en el hogar. “Esto representa para las mujeres nuevas posibilidades para lograr su realización personal, y muchas de ellas están incursionando en oficios no tradicionales y ocupando puestos antes vedados tanto en la burocracia estatal como en las empresas privadas”²⁹.

“Las ramas económicas que concentran una mayor cantidad de mujeres trabajadoras son las de comercio, seguidas por las de servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. Su participación en la agricultura, transporte y construcción es mínima”³⁰.

Las mujeres que laboran en el campo están completamente incorporadas a las actividades agropecuarias, constituyéndose en un elemento básico en la producción que es tan arraigado el aspecto cultural que la misma mujer no valora su aporte en el proceso productivo. La falta de registros de las actividades que estas desarrollan en el campo, los trabajos que efectúan en forma paralela así como el destino de sus

²⁹ Barrera Casañas, *Ob. Cit*, Pág. 152.

³⁰ *Ibíd.*

ingresos, impide determinar con claridad su aporte en la economía familiar, las mujeres no suelen ser contratadas formalmente y ellas mismas consideran ciertas funciones como parte de sus actividades, ejemplo las de ser madre y esposa, otro factor importante es la situación de desventaja de las mujeres frente a los varones en cuanto a acceso a la tierra, recursos naturales y los beneficios que se generan por dicho acceso. Esto, “pese a que la mujer es la principal productora de alimentos y la encargada de la seguridad alimentaria del hogar, aun así la propiedad de la tierra sigue estando principalmente en manos de los hombres, lo que se explica en parte por las costumbres, el sesgo a favor de los varones en los programas y las capacitaciones del Estado, así como por las limitantes que tienen las mujeres para acceder al mercado de tierras, entre otros factores”³¹. El acceso activo a la tierra, y los bienes productivos relacionados, conlleva a incrementos en la productividad, mejorando los ingresos de las mujeres y sus familias. Si la mujer pudiera acceder a la tierra y a otros recursos naturales, en un plano de igualdad, sería un elemento central para la emancipación y contribuiría a que esta tenga un mayor poder de decisión y autonomía en la esfera familiar y comunal.

Pero la importancia del acceso a la tierra va más allá, debido a que constituye un derecho en sí mismo y tiene especial relevancia para la mujer por la discriminación y marginalización que ha tenido que enfrentar históricamente en la sociedad. El acceso al activo tierra tiene además un poder de transformación, debido a que contribuyendo a que las mujeres tengan una mayor autoestima, sentido de dignidad y motivación, lo

³¹ *Ibíd.*, Pág. 155.



cual repercute en un mayor reconocimiento de sus derechos y, por ende, en su empoderamiento.

“La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres ya que este no se considera trabajo productivo, sino se asume como una obligación, lo que refuerza su subordinación a las estructuras de poder y las convierte en el blanco de múltiples formas de exclusión, discriminación, violencia y explotación”³².

Una mujer con pocos recursos educativos y poca o nula capacitación técnica no tiene más opción que emplearse en trabajos mal remunerados entre estos tenemos la fabricación de juegos pirotécnicos y elaboración de cómales, venta de tortillas y comida, trabajos en maquilas etc. Sobre la base de estos datos se puede observar la falta de atención y apoyo al género femenino en la solución de su situación de discriminación por parte de las diferentes autoridades del país.

En el ámbito empresarial las mujeres han logrado incursionar exitosamente, tal ejemplo lo es la creación de La Gremial de Mujeres Empresarias, también se vinculan a otras organizaciones similares para poder impulsar proyectos de capacitación e inversión. Siendo este tipo de avances los cuales abren el camino de oportunidades tanto económicas como sociales para la mujer y con los cuales puede llegar a mejorarse y

³² Sullerot Hammel, **Ob. Cit**, Pág. 144

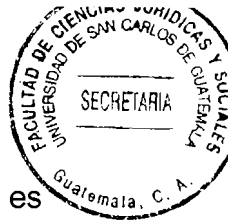
superar todas las limitaciones que ha tenido la mujer y que han truncado su desarrollo integral. “En el sector industrial el género femenino sufre menos explotación pero no está totalmente segura, pues también tiene que enfrentar otro tipo de problemas como lo es el asedio sexual y el hostigamiento”³³.

En el sector de servicios las mujeres juegan un papel importante siendo una de las fuentes de empleo que le genera mayores y mejores ingresos. En dicho sector, la encontramos incorporada a trabajos que en la antigüedad se pensaba que eran exclusivamente para el hombre, dejando a un lado la discriminación que sufren al ocupar puestos en donde sus salarios son inferiores a los salarios que percibe un hombre.

No obstante nos podemos dar cuenta que a mayor nivel educativo mayor es su participación en la economía del País. “En el sector industrial, encontramos una importante fuente de generación de ingresos, así como una fuente de trabajo para la mano de obra no calificada”³⁴, tal es el caso de las maquilas y fábricas de cohetes, actividad en la que diferentes instituciones gubernamentales han documentado que participan niños y niñas.

³³ Barrera Casañas, **Ob. Cit**; Pág. 158.

³⁴ De León Palacios, **Ob. Cit**; Pág. 104.



En Guatemala la mujer trabaja al lado del hombre y su remuneración económica no es equitativa a la labor que desempeña, siempre la remuneración es mayor para el hombre; sin embargo los patronos prefieren a las mujeres para las labores sociales por la dedicación y responsabilidad que las mismas tienen y sobre todo, porque aceptan el salario que se les ofrece; contraviniendo lo estipulado en la Constitución Política de la República en su artículo 102; literal c y f.

Esta situación empeora para la mujer trabajadora, pues los derechos laborales que ellas tienen significan para las empresas pérdida de tiempo y disminución en su productividad, de tal suerte que cuando una mujer está embarazada trata de ocultar su gravidez lo más que pueda.

La Carta Magna y el Código de Trabajo han establecido derechos laborales tanto para el hombre como para la mujer; sin embargo la discriminación a la mujer trabajadora se hace manifiesta en menor grado por parte de los patronos que las contratan porque éstas desconocen los derechos que las leyes les otorgan.

No debe olvidarse que la mujer es un ser potencial, que tiene la capacidad de trabajar al lado del hombre y por ello es necesario que todas las mujeres trabajadoras conozcan la protección que le otorgan los derechos laborales establecidos por el Estado de Guatemala a través del Código de Trabajo.



3.2. Participación en el sector informal y formal de la producción

“Históricamente las mujeres han desempeñado trabajos extra domésticos. En la mayoría de los casos la realización de estos trabajos ha respondido a las necesidades económicas familiares, y a pesar de ello socialmente este fenómeno ha tendido a presentarse como una amenaza para el equilibrio tradicional de la familia”³⁵. Y es que, “bajo el sistema patriarcal, todavía imperante en los países económicamente más desarrollados, el modelo ideal de mujer ha respondido al de “mujer burguesa”, dedicada al cuidado de los hijos y al trabajo del hogar”³⁶, con lo cual la situación social de las trabajadoras extra domésticas ha sido valorada como vejatoria.

Con esta comunicación se pretende dar a conocer que históricamente las mujeres han desempeñado trabajos extra domésticos, aunque la mayoría de ellos no han estado reconocidos por las estadísticas oficiales del empleo.

En la organización de la economía guatemalteca a lo que a trabajo se refiere, este se encuentra estructurado en dos tipos de economía, la economía informal y la economía formal.

³⁵ Anker Rodríguez, *Ob. Cit*; Pág. 51.

³⁶ *Ibid.*

“El trabajo informal es aquel en el cual no se tienen horarios establecidos, ni prestaciones laborales que beneficien a los hogares, y es donde las personas trabajan por su cuenta”³⁷; por otro lado el trabajo formal es aquel en el cual se cuenta con horarios, prestaciones, sueldos establecidos por una empresa privada legalmente establecida o por una entidad pública.

La incorporación o integración masiva de las mujeres en el mercado de trabajo no es un fenómeno nuevo en el comportamiento laboral de éstas, ya que ellas siempre han trabajado fuera de los hogares. Incluso, en ciertos momentos históricos (especialmente en épocas de Guerra), su inserción laboral también fue un fenómeno global. De no concebir esta observación se desacreditaría buena parte del trabajo realizado por las mujeres a lo largo de la historia, por lo que entendemos que la definición de “integración masiva”, utilizada por los especialistas del trabajo para hacer referencia a la incorporación de las mujeres procedentes de todas las clases sociales, debe de ser integrada en un nuevo contexto socioeconómico.

Como se anotó anteriormente, la mayoría de las mujeres han trabajado fuera de los hogares especialmente por necesidades económicas. De hecho, los estudios sobre su trabajo mantienen en común que la integración laboral de este colectivo de la población ha obedecido más a las propias exigencias del sistema capitalista que al carácter voluntario de las propias mujeres, aunque su participación laboral también ha estado

³⁷ De León Palacios, **Ob. Cit**, Pág. 104



condicionada por las circunstancias. No cabe duda que “en los últimos años la aparición de los factores relacionados con la educación, los cambios de conducta y los nuevos valores sobre el trabajo femenino han hecho que la incorporación de las mujeres al mundo laboral se hiciese irreversible, fenómeno que se ha hecho más visible entre las generaciones más jóvenes y especialmente entre las más formadas”³⁸.

En general se ha observado, que “en los momentos de baja económica, muchas mujeres que trabajaban en la economía formal son expulsadas del mercado, por lo que se ven obligadas a trabajar exclusivamente en el hogar. Otras empleadas en la economía formal pasan a trabajar a la economía no formal, algunas, dedicadas exclusivamente al trabajo del hogar, se integran laboralmente (especialmente en la economía formal y no formal), mientras que otras se niegan a abandonar el mercado de trabajo (constando en situación de desempleo)”³⁹. No obstante, todas las mujeres están obligadas a trabajar en los hogares. A pesar del mayor nivel formativo de las mujeres, en dichos ámbitos éstas continúan desempeñando las mismas actividades que han realizado a lo largo de la historia, las cuales podrían resumirse en: servir, cuidar y educar, trabajos que muchas de las mujeres están dispuestas a realizar en las condiciones que sea. Sin embargo, y de forma contradictoria, se sigue clasificando a buena parte del colectivo femenino como inactivo o improductivo.

³⁸ Borderías Mondejar, **Ob. Cit.**, pág. 66.

³⁹ Anker Rodríguez, **Ob. Cit.**, pág. 53.



3.2.1. Sector informal

“El sector informal se puede definir como los negocios o unidades económicas en pequeña escala, con bajo nivel de organización y tecnología obsoleta o artesanal. Estas unidades económicas, en general se caracterizan por los bajos niveles de calificación de los trabajadores, la ausencia de relaciones laborales formales y la falta de registros administrativos”⁴⁰. Las actividades del sector informal son legales en sí mismas, sin embargo, pueden y en general es así, llevarse a cabo sin cumplir todos los requerimientos legales: licencias y registros por falta de conocimiento, o por imposibilidad de satisfacer todos los requerimientos que las leyes o regulaciones exigen.

La economía informal creció en todas las regiones del mundo a partir de los años ochenta, al tiempo que la globalización, la reestructuración y la flexibilización de la producción dieron lugar al surgimiento de nuevos segmentos. En convivencia con la economía informal tradicional, la cual se caracteriza por actividades que requieren baja productividad y mano de obra poco calificada se produjo una proliferación de empleos informatizados dentro de las empresas formales o bien tercerizados y subcontratados por las empresas de la economía formal. Los objetivos que persiguen las compañías varían entre ellos flexibilidad laboral, abaratamiento de los costos de mano de obra, deseo de limitar la influencia de los sindicatos, entre otros.

⁴⁰ De León Palacios, Ob. Cit; Pág. 106



El crecimiento de la economía informal va acompañado de una creciente precarización del empleo. La informalidad laboral ofrece menos protección y seguridad social que los empleos en la economía formal. “Trabajar en la economía informal significa, en muchos casos, ganar un sueldo mucho más bajo que en los sectores formales, trabajar a tiempo parcial sin que exista un contrato escrito”⁴¹.

El sector femenino se ve más afectado por la inseguridad laboral que los hombres debido a que la proporción de mujeres en la economía informal es considerablemente mayor. “Frente al aumento de la cantidad de hogares mantenidos por mujeres, en muchos países éstas se ven obligadas a aceptar empleos informales, mal remunerados para asegurar la subsistencia de sus familias”⁴². Los sectores informales ofrecen empleos para la mano de obra femenina poco calificada y poco productiva.

Las mujeres por pertenecer en su mayoría al sector de trabajo informal, no gozan de buenas condiciones de trabajo, como un sueldo estable, atención médica, bonificaciones, pensiones, jubilaciones, prestaciones laborales tales como: aguinaldo, bono catorce, seguridad social, horarios flexibles que permitan un mayor rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar, por consiguiente las personas que pertenecen a este sector son doblemente explotados al no contar con las mínimas garantías de seguridad, protección social y nulo ejercicio de sus derechos ciudadanos y laborales, esto como consecuencia de la escasa cobertura del sistema de derecho y justicia que

⁴¹ **Ibíd.**

⁴² Barrera Casañas, **Ob. Cit;** Pág. 162.



impera en la actualidad de nuestro país, se suma a estos hechos la desinformación de las mujeres guatemaltecas acerca de sus derechos laborales.

Actualmente los trabajos del sector informal son colocados a disposición del sexo femenino, siendo aun más visible el problema de la discriminación y violación de sus derechos como mujer y como miembro de la sociedad por ser más propensa a sufrir desigualdades, lo que la convierte en una víctima de opresión, marginación, desvalorización genérica, de explotación, entre otras.

Al presente en Guatemala la mayoría de las mujeres activas laboralmente se desenvuelven en la economía informal, ya que en los trabajos informales no se requiere de ningún tipo de estudio o capacitación para desempeñarse en dicha labor, presentando esta característica en común la mayoría de mujeres así también la de no tener una capacitación técnica, debido a la crisis que se presenta en su hogar, se ven en la necesidad de abandonar el estudio por dar un aporte al hogar. Las condiciones bajo las cuales se emplean las mujeres en la economía informal son como por ejemplo: trabajos excesivos sin incentivo alguno, en condiciones precarias e insalubres, lo cual constituye una clara violación a los derechos laborales que les amparan.

La economía informal acarrea muchos problemas para las mujeres que se desenvuelven en este campo, pero que lamentablemente no son resueltos por la

misma desinformación de los derechos que tienen estas, quienes prácticamente son manejadas y tratadas como objetos de trabajo olvidando que son seres humanos con necesidades materiales y espirituales capaces de desarrollarse y superarse dentro de una sociedad de extrema competencia. Puede considerarse que las mujeres que trabajan en el sector informal en su mayoría no encontrarán las oportunidades que tienen las mujeres que laboran en el sector formal, pues sus ingresos económicos son inestables mientras que en el formal cuentan con un salario base con el cual logran satisfacer un nivel medio de vida básico.

“Los estudios de género referidos al sector informal de la economía permite poder captar las diferencias de roles sociales de hombre y mujeres en el mercado de trabajo como producto de cambios en el entorno económico, en las modalidades de organización y en las normas culturales existentes en una sociedad”⁴³.

3.2.2. Sector formal

“El sector formal se puede definir como una economía en la que la asignación de recursos y el nivel de actividad lo deciden los individuos, las empresas, las cooperativas, las corporaciones públicas y las autoridades que reaccionan, crean o

⁴³ *Ibíd.*



controlan las oportunidades de mercado. Se compone de tres sectores fundamentales,

El sector público, el sector social y el sector privado, nacional y extranjero”⁴⁴.

En la economía formal encontramos a toda aquella empresa que cuenta con un registro de legalidad y autorización para ejercer sus diferentes actividades económicas, desarrollándolas al margen de lo estipulado en ley, por lo que en este sector puede decirse que la mujer posee algunas ventajas, pero no así deja de ser objeto de discriminación, por prejuicios de la misma sociedad en la que prevalece el machismo, colocando al hombre en lugares o puestos mejores a diferencia de los que llegan a ocupar las mujeres, los cuales generan efectos totalmente negativos en las relaciones entre mujeres y hombres y de la mujer en la sociedad.

El sector de trabajo formal se encuentra con un círculo vicioso, en primer lugar es condicionada por su falta de capacitación y en segundo lugar se limita socialmente para que se capacite. Aun así en ningún momento de la historia la mujer ha dejado de participar en la actividad económica, muchas veces se oculta su contribución alegando que realiza tareas improductivas.

En el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración o Pago, en el artículo 1 regula:

⁴⁴ Borderías Mondejar, **Ob. Cit**, Pág. 59



“Este convenio establece la obligación del Estado de garantizar la igualdad de remuneración o pago a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

Existen otros derechos que no llegan a concretarse como por ejemplo: la jornada de trabajo debe de ser de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana y en muchas de las empresas esto no es respetado, presiona al trabajador o a la trabajadora para que realice más tiempo del que le corresponde en su labor y esto sin recibir un sueldo extraordinario que no repone el desgaste físico de la persona.

Tanto en la legislación nacional como internacional, se establece igualdad de salario, sin tomar en consideración el género del trabajador, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La razón por la cual se fija un límite a la jornada laboral, es para permitir al trabajador o trabajadora un descanso apropiado al finalizar sus labores, así como contar con un tiempo prudencial, para convivir con la familia. Se ha demostrado que los patronos obligan a los y las trabajadoras a continuar laborando en horario adicional a la jornada correspondiente, y en muchos casos sin remuneración extraordinaria.





CAPÍTULO IV

4. Marco legal vigente en Guatemala

La incorporación de la mujer al proceso productivo se ha encontrado con serias limitaciones en el marco legal guatemalteco, al no proporcionar las leyes, aspectos más claros y estrechamente relacionados a los derechos de esta en el ámbito laboral, social y político, teniendo como consecuencia que las leyes que se emiten sean incapaces de proteger a la mujer en situaciones de discriminación. Un ejemplo claro de esta situación se encuentra en el Código de Trabajo que en algunos capítulos hace referencia a convenios laborales que favorecen el trabajo de la mujer. En la actualidad las mujeres se involucran más al proceso productivo, motivo por el cual se han reformado algunos capítulos referentes a su trabajo y al de menores de edad.

Por tal motivo el Gobierno, Asociaciones de Derechos Humanos y Agrupaciones Defensoras de los Derechos de la Mujer se han propuesto, promover reformas a las leyes existentes o bien a la formulación de nuevas, para que amparen sus derechos, mismas que puedan aplicarse efectivamente con el fin de brindarle protección.



4.1. Instrumentos legales

“Los instrumentos legales, son un conjunto de leyes ordenadas en forma sistemática, las cuales son de carácter obligatorio y general dictadas por el poder legítimo para regular conductas o establecer órganos necesarios para cumplir con determinados fines, su inobservancia conlleva a una sanción por la fuerza pública”⁴⁵.

En cuanto al derecho laboral este puede ser enfocado desde dos áreas, ya sea el derecho interno el cual se encuentra en los instrumentos legales nacionales y el derecho internacional, en los instrumentos internacionales.

“El Derecho interno es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre individuos o instituciones o de éstos con el Estado”⁴⁶. El término se usa en contraposición al Derecho Internacional, que regula las relaciones entre Estados u otros sujetos de derecho internacional.

Existen diferencias importantes entre ambos, “el Derecho interno se caracteriza porque sus normas, con carácter general, emanan de instituciones determinadas y se imponen a los destinatarios, siendo posible la aplicación coactiva. Por el contrario, el Derecho

⁴⁵ Villegas Lara, René Arturo, **Temas de Introducción al estudio de Derecho y de Teoría General del Derecho**, Pág. 93

⁴⁶ **Ibid**, Pág. 95

internacional surge de la coordinación y acuerdo entre los diversos sujetos y no existe un mecanismo consolidado de aplicación coactiva del Derecho”⁴⁷.

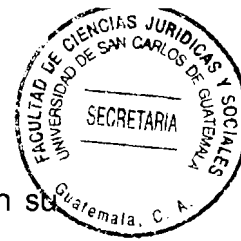
Por otro lado “los instrumentos internacionales puede definirse como el conjunto de normas jurídicas y principios que las jerarquizan y coordinan coherentemente; destinadas a regular las relaciones externas entre, sujetos soberanos, los Estados, y otros sujetos a los cuales también se les confiere calidad de sujetos de derecho internacional; con el propósito de armonizar sus relaciones, construyendo un ideal de justicia mutuamente acordado por ellos, en un marco de certeza y seguridad que permita realizarla”⁴⁸. Se trata de un conjunto de normas jurídicas con una estructura especialmente adecuada a los destinatarios del sistema y a las necesidades del mismo.

Los instrumentos internacionales son acuerdos entre estados, tales como tratados internacionales (denominados tratados, pactos, convenios, cartas, memorándum o memoranda), y se rigen por los principios generales del Derecho.

Además, en el ámbito multilateral, el Derecho internacional se nutre de los acuerdos a los que lleguen los Estados en el marco de los organismos internacionales a que pertenezcan y, dentro de éstos, de aquellos acuerdos que se comprometen a aplicar.

⁴⁷ *Ibíd.*

⁴⁸ *Ibíd.*



Al comprometerse un Estado este debe de poner en vigor la norma acordada en su propio territorio y aplicarla por encima de las normas nacionales, conforme a las particularidades de cada orden jurídico interno.

4.1.1. Instrumentos nacionales

Son aquellos instrumentos tanto de carácter nacional como internacionales que conforman la base legal dentro del territorio guatemalteco.

- Constitución Política de la República (1985)
- Código de Trabajo (Decreto 1441)
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-1999)
- Ley para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia Intrafamiliar (Decreto 77-1996)
- Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)
- Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2001)
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la Mujeres guatemaltecas
- El plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006

Entre los derechos más importantes de los cuales deben tener conocimiento las mujeres trabajadoras están:



- **Derecho a la no discriminación por sexo, raza o etnia:** El Artículo 151 inciso (a) del Código de Trabajo establece que es prohibido “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”.

Muchos empleadores, en algunos anuncios solicitando personal establecen como requisito para otorgar el empleo que posea características físicas específicas y en algunos casos hasta medidas y tallas, así como de una religión determinada.

- **Discriminación por razón del estado civil:** El artículo 151 inciso (b) establece que es prohibido: “Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo”. En la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal (k) regula que se prohíbe a los patronos: “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”.

Otra violación a los derechos laborales de las mujeres lo constituye la prelación que la parte patronal otorga a la mujer soltera sobre la casada, esto debido a que se

considera que en el caso de la mujer casada, es mas alta la posibilidad de que en algún momento se convierta en madre, y con esta circunstancia aumenten sus obligaciones familiares y en consecuencia inasistencias laborales, lo que trae consigo disminución de la productividad.

“El artículo 112 inciso “g” del Decreto 7 – 99 del Congreso de la República establece la obligación de las autoridades de trabajo de establecer mecanismos eficaces para la aplicación de esta legislación, y la creación de inspecciones especiales que garanticen el cumplimiento de esta garantía”⁴⁹.

- **Inamovilidad de la madre trabajadora en estado de gestación:** El Código de Trabajo en el artículo 151 inciso (c) prohíbe en forma expresa: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad salvo por causa justificada”.

“El origen de esta importante garantía en contra de la discriminación laboral de la mujer trabajadora tiene relación con la vigencia del artículo 11.1.a de la Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer esta prohibición también se encuentra regulada en el artículo 12 del Decreto 7 – 99 del Congreso de la

⁴⁹ Argueta R., Alejandro, **Decreto 330 Código de Trabajo, Revisado y Actualizado con sus Reformas. Comentado con las Normas Internacionales de Trabajo.** Pág. 126



República, que establece la obligación de los órganos competentes de establecer mecanismos eficaces de cumplimiento e inspección sobre esta garantía”⁵⁰.

Otro de los Derechos que asisten a las mujeres trabajadoras es lo referente a la inamovilidad de la cual gozan al estar en estado de gestación o en periodo de lactancia, esto con la finalidad de proteger la institución social de la familia.

- **Protección a la maternidad:** El artículo 151 inciso (e) establece que es prohibido: Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzos físicos considerables durante los tres meses anteriores al alumbramiento. En la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal (k) establece: “La ley regulara protección a la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez”.

Esta consideración especial, la ley, la establece con el objeto de proteger la salud, tanto de la madre como del producto de la gestación.

- **Derecho a un descanso pre y post natal:** El artículo 152 regula en su primer párrafo: “La madre trabajadora gozara de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularan

⁵⁰ **Ibíd.**



para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo”. Así mismo en el inciso (b) se establece: “La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que este acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este ultimo ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo periodo se prolonga con forme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia”.

Lo que se refiere al periodo pre y post natal, será retribuido con la totalidad del salario que esta devenga pues este, lapso de ausencia no puede ser penalizado con reducción de parte de su salario correspondiente. La mujer trabajadora no puede perder el derecho a la remuneración pre y post natal, ya que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si fuese afiliada debe de cubrir esta obligación, o en su defecto por el patrono.

- **Derecho a un descanso por motivo de aborto no intencional:** El artículo 152 inciso (c) del Código de Trabajo regula: “Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se debe reducir a la mitad. En el caso de que la interesada



permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen el embarazo o parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejo sus labores”.

Debido a que el aborto trae consecuencias en la salud física y mental de la madre, es necesario que se le otorgue un periodo prudencial para su restablecimiento, y poder reanudar sus obligaciones laborales de una manera optima.

- **Derecho a un periodo de adaptación por adopción:** El Código de Trabajo en el artículo 152 literal (f) establece: “La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciara a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

Es importante para la institución social de la adopción que tanto la madre como el menor puedan convivir por un plazo prudencial, por lo que es necesario que la madre goce de un periodo de adaptación con el menor.

- **Derecho a un periodo de lactancia:** El artículo 153 del Código de Trabajo establece: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer de un lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después de inicio de la jornada o salir una hora antes de que esta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El periodo de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica este deba prolongarse”. Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 inciso (k) establece: En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada”.

Para garantizar la buena salud del menor y fortalecer el lazo materno la ley establece que la madre tiene derecho a un periodo especial con ese propósito.

- **Derecho a guarderías:** El artículo 155 del Código de Trabajo establece: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local apropiado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel”.



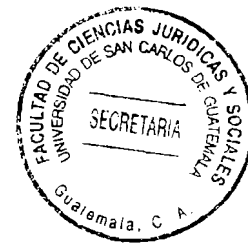
Es indispensable que las madres trabajadoras ejecuten sus labores con la tranquilidad de que sus hijos están siendo adecuadamente atendidos y puedan estar en contacto inmediato en caso de que surja algún imprevisto.

“Esta norma establece la obligación para el patrono o empleador de constituir un importante servicio social, cuyo propósito es contribuir a que las madres trabajadoras puedan cumplir con su trabajo sin que sus responsabilidades familiares constituyan un obstáculo, o que tengan que abandonar su trabajo por motivo de atender el cuidado de sus hijos.

El objetivo de estos centros es que las madres durante el periodo de lactancia, cuenten con un lugar para poder alimentar a sus hijos en el local de la empresa donde trabajan y también para que puedan dejarlos ahí mientras cumplen con su jornada de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea.

El artículo 39 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, establece la obligación de los empleadores de construir “centros de cuidado diario” para atender a niños y niñas menores de seis años de edad”⁵¹.

⁵¹ *Ibíd.*, pág. 131



4.1.2. Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (Decreto 29-1982)

Aunque el estado de Guatemala ha suscrito varios tratados y convenios internacionales dirigidos a eliminar las desigualdades y subordinación de las mujeres, ellas continúan siendo oprimidas, excluidas y discriminadas. Es decir que la existencia de las leyes a favor de las mismas no les aseguran su cumplimiento como tampoco que tengan la misma disponibilidad a los derechos inherentes a cada persona; debido a que muchas mujeres, de bajo nivel de escolaridad y con mayores índices de pobreza, que desconocen la existencia de leyes acerca de sus derechos, otro factor que influye es el bajo nivel de vida, que la obliga a trabajar en cualquier condición desventajosa, obteniendo un bajo ingreso.

4.2. La Organización Internacional del Trabajo y su protección a la mujer

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones

laborales, fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. La Organización Internacional del Trabajo tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

- **La conferencia internacional:** Es el órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio.
- **El consejo de administración:** Es el órgano de administración y de ejecución de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la organización y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación, también elige al Director General. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra en Suiza. En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 183 Estados.

4.2.1. Antecedentes históricos

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París, Francia y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901, para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4.3. Trabajos prohibidos para la mujer por la organización internacional del trabajo

4.3.1. Trabajo nocturno

En 1919 se aprobó el convenio 4, relativo al trabajo nocturno de mujeres en empresas industriales o sus dependencias, no pudiendo trabajar en ellas durante la noche. Entendiéndose como noche, el periodo de once horas consecutivas, por lo menos, que comprende el intervalo que media entre la hora veintidós y las cinco de la mañana del día siguiente.

Dicho convenio fue revisado en el año 1934, por el convenio 41 estipulando en el mismo la exclusión de las mujeres que ocupen cargos directivos de responsabilidad y no verifiquen un trabajo manual.



Pero en la última revisión que fue en el año de 1948, el convenio 89 que entro en vigor para Guatemala, el 13 de febrero de 1953, establece en su artículo 3, que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa, con excepción de aquellas en que estén únicamente los miembros de una misma familia. Este convenio debidamente ratificado en nuestro país, aplicándose directamente en nuestro medio.

“Originalmente el artículo 148 inciso “b” del Código de Trabajo, prohibía a las trabajadoras la realización de trabajo nocturno, su derogatoria constituye un importante avance con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres, ya que se ha considerado que no existen motivos para que se estableciera esta antigua prohibición.

Por esta razón la decisión de derogar esta prohibición constituye una superación de los derechos de la mujer trabajadora, y prevalece sobre el convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo y sobre los artículos 9 y 10 del Acuerdo Gubernativo 28–73⁵².

Ahora bien, refiriéndose al trabajo nocturno comercial, que es muy importante laboralmente, el Código de Trabajo no contiene ninguna disposición al respecto, partiendo del principio del derecho que establece que lo que la ley no prohíba en forma expresa es permitido, podemos afirmar que se tolera tal situación, dentro de este

⁵² Argueta R., *Ob. Cit*; Pág. 122 y 123



concepto de trabajo nocturno, se involucran los trabajos de teatro, cabarets, restaurantes, hoteles, etc. Es evidente que en estos y muchos lugares existen mujeres que prestan servicios después de las diez de la noche, artistas mujeres que forman parte de un espectáculo, mujeres encargadas en salones de fiestas, los hoteles contratan recepcionistas que atienden a los huéspedes durante jornadas nocturnas, en los hospitales, sanatorios, muchas mujeres prestan servicios de enfermería por la noche, en nuestra legislación el trabajo nocturno se encuentra regulado en el Código de Trabajo, debido a que no existe ninguna disposición concreta al respecto, careciendo la mayoría de un reglamento interno, que sirva de base para la regulación del trabajo nocturno de las enfermeras que laboran en hospitales, clínicas y sanatorios privados, situación que se agrava más cuando se trata de hospitales estatales o de entidades semiautónomas, como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en esos centros, las autoridades administrativas, sin la asesoría idónea.

En 1921 surge otro convenio, relacionado con el trabajo nocturno de la mujer en la agricultura adoptada por la conferencia internacional de trabajo, dicho convenio está contenido en la recomendación 13, que también contempla que las mujeres trabajadoras disfruten, cuando menos de un período nocturno de descanso de nueve horas consecutivas. "No está demás señalar que la legislación protectora se excedió en las limitaciones del trabajo nocturno de la mujer, al hacer de la misma objeto de multitud de prohibiciones, esta excesiva protección le coartó las posibilidades de trabajo, le clausuró el ejercicio de múltiples profesiones, que son otros medios para

ganarse la vida, de donde se deduce que el exceso de protección o tutelaridad de la mujer sin base científica le resta oportunidades en el mercado laboral, podría darse el caso también de que, se le discriminara mucho más de lo que se le ha discriminado”⁵³.

La declaración de Filadelfia se opuso a tal discriminación sin distinción de sexo, ya que persigue una igualdad de oportunidades en su bienestar material.

4.3.2. Trabajo subterráneo, insalubre o peligroso

“El artículo 2 del convenio número 45 de la Organización Internacional del Trabajo, prohíbe la contratación de mujeres, sea cual fuere su edad, en trabajos subterráneos y se establecen ciertos casos de excepción enumerados en el artículo 3 de dicho convenio, también existen disposiciones en este sentido en los artículo 1 al 3 del Acuerdo Gubernativo 28 – 73”⁵⁴.

4.3.3. El trabajo a domicilio

“El Derecho Internacional del Trabajo ha tratado de encontrar una solución aceptable para todas las trabajadoras a domicilio, sin embargo solo ha resultado positivo el

⁵³ García Bacallado, Esteban, *Evolución reciente de la actividad femenina*, Pág. 111

⁵⁴ Argueta R., *Ob. Cit*; Pág. 122

proyecto de convención sobre el salario mínimo, en que se habla de su fijación para las trabajadoras en mención y las recomendaciones sobre higiene e inspección”⁵⁵.

“La conferencia de la Habana de 1939, formuló la siguiente resolución:

- a. El trabajo industrial a domicilio por cuenta ajena debe abolirse como forma de producción en los países de América, por ser contrario al interés de las trabajadoras y a la economía nacional.
- b. Mientras el trabajo industrial a domicilio subsista, deben dictarse medidas legales, que impidan defraudar los intereses del Estado, entorpecer la evolución del progreso técnico de la industria, que logren una eficaz protección, para las trabajadoras a domicilio, haciendo extensivas, a favor de las mismas, las normas de la legislación social y los beneficios de los seguros sociales. Deberán llevarse a cabo investigaciones, para determinar una política regulatoria del trabajo a domicilio y establecer asimismo, un sistema de supervisión eficaz, que evite transgresiones de la ley. Esta resolución fue adoptada por la mayoría de países Americanos”.

Los patronos a través de la institución denominada “trabajo a domicilio”, tratan de simular lo que en realidad es una relación laboral formal. Hasta que ya no sean

⁵⁵ *Ibíd*, Pág. 115



permitidas estas prácticas, continuara la violación a las leyes y derechos laborales, son las mujeres trabajadoras quienes más vulnerables son con respecto a este tema.

“Si existe dependencia continuada en la prestación de servicios que realiza una persona sujeta al régimen especial de trabajo a domicilio, el patrono o empleador está obligado dentro de los términos de un contrato o relación de trabajo a entregar los materiales o materias primas necesarias para la realización del trabajo pactado, en consecuencia toda simulación que se realice con el objeto de evadir la declaración de la relación laboral es nula y no produce ningún efecto jurídico”⁵⁶.

4.3.4. El trabajo domestico en el derecho internacional

“Debido a que éste trabajo no tiene ningún carácter económico, porque se desenvuelve dentro del hogar, por esta razón el derecho internacional le ha regulado poco”⁵⁷, pero la principal convencion internacionales al respecto es “El proyecto de convenio de 1927, sobre seguro de enfermedades de las trabajadoras domesticas, con aporte de los empleadores, empleadas y contribución especial”.

Asimismo el convenio 103, amplio lo contenido en el convenio 1919, en el sentido de extender las prestaciones a las trabajadoras domésticas, asalariadas y las que trabajan en empresas agrícolas.

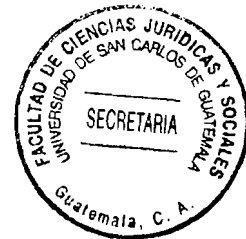
⁵⁶ *Ibíd*, Pág. 31

⁵⁷ García Bacallado, *Ob. Cit*, Pág. 117



"Existe un consenso generalizado que en Guatemala la denominación de "trabajo domestico" contiene un sentido peyorativo que entraña una situación de discriminación por motivos de etnia y principalmente de género. Por esta razón se acepta denominar a este régimen especial de trabajo como "trabajo de casa particular"⁵⁸.

⁵⁸ Argueta R., **Ob. Cit**; Pág. 117



CAPÍTULO V

5. Posibles mecanismos para solucionar el problema de desinformación

5.1 Eliminar el analfabetismo

La falta de conocimiento de los derechos sociales mínimos por parte de las trabajadoras, derivados de la relación obrero – patronal, se debe al alto grado de analfabetismo en la República de Guatemala y al desconocimiento de la ley en materia constitucional y de las leyes ordinarias del derecho de trabajo.

El Artículo 75 de la Constitución Política de la República de Guatemala, hace énfasis al respecto, regulando. “Alfabetización. La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios”.

Combatir el analfabetismo contribuiría a que las mujeres trabajadoras tuvieran conocimiento y estuvieran informadas de los derechos laborales que les asisten, además sabrían la ley les proporciona una protección tutelar y les amparan los mismos derechos que a los hombres. Así mismo tendrían conocimiento de los mecanismos que existen para poder defender sus derechos laborales y los patronos no podrían violentar las garantías que establece la legislación laboral.



5.2 Obligación educacional por parte del estado de Guatemala

“Esta obligación corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que de igual manera le corresponde desarrollar políticas de capacitación técnica y profesional a las trabajadoras, debe impartir programas de instrucción laboral, por medio de los inspectores de trabajo o bien crear una figura que se dedique exclusivamente a este fin, con la capacitación requerida para lograr resultados eficientes y eficaces”⁵⁹.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe vincularse directamente con el Ministerio de Educación Pública para instruir a las mujeres desde la el nivel de primaria, y medio, tanto en los establecimientos de educación pública como privada, a efecto que conozcan sus derechos laborales.

También se deben de realizar seminarios, conferencias y todo tipo de encuentros entre trabajadoras y patronos, para que se haga conciencia y se informe acerca de la necesidad de conocer los derechos sociales mínimos y como consecuencia de esto se lleve a cabo una realidad de paz social, que solo se adquiere con el respeto y igualdad de derechos y condiciones. Esto no solo con el fin de que las féminas puedan desarrollarse en el ámbito profesional sino también para colaborar con el fin del estado de Guatemala que es el bien común de todos los habitantes de la república, y para que

⁵⁹ Arias Vargas, Hugo Waldemar, **Desconocimiento de los derechos sociales mínimos básicos por parte de los trabajadores en la relación obrero - patronal**, Pág. 69



la sociedad pueda evolucionar de una manera positiva, estableciendo una idiosincrasia basada en el respeto a las normas jurídicas.

El Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala, manifiesta. “Derecho a la educación, se garantiza la libertad de enseñanza y criterio decente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos”.

Esta normativa, también se debe aplicar a la educación en materia laboral, tal como lo indica el artículo en mención, esta educación debe ser sin discriminación alguna, lo cual se puede manejar desde dos puntos de vista, el primero y fundamental es para que las mujeres desde jóvenes sepan que existen derechos que las amparan y no tienen porque permitir violaciones a los mismos. Y el segundo aspecto es para ir creando una conciencia social tanto en hombre como mujeres de la legislación laboral guatemalteca que otorga una protección tutelar a las mujeres y promover el respeto la misma.

El Artículo 72 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa, “Fines de la educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se



declara interés nacional la educación, la instrucción, formación y enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos”.

Los derechos laborales que amparan a las trabajadoras guatemaltecas se encuentran establecidos tanto en leyes constitucionales como ordinarias, con un correcto método de enseñanza, no solo de la legislación vigente en Guatemala sino también de la realidad social, se podrán empezar a visualizar cambios positivos en la sociedad guatemalteca.

5.3 Obligación educacional por parte del patrono

El Artículo 61 literal (j) del Código de Trabajo, señala que una de las obligaciones del patrono es procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten.

En todo tipo de relación laboral hay derechos y obligaciones para ambas partes, los trabajadores cuando ingresan a un centro de producción, regularmente ignoran los derechos que les amparan, este fenómeno se observa especialmente en el género femenino. Es obligación del patrono poner en conocimiento de las féminas cuales son sus derechos e indicarle cuales son las instituciones que las puedan orientar sobre las dudas que puedan surgir. Dado que el patrono como parte fundamental de la sociedad, además del fin lucrativo de la actividad a la que se dedique también tiene la obligación social de velar por el desarrollo del estado.



5.4 Intervención de la procuraduría de la defensa del trabajador

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

- “Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo”⁶⁰.

Esta atribución es de suma importancia, debido a la evidente desigualdad que existe entre patrono y trabajador, especialmente entre las féminas trabajadoras.

- “Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento”⁶¹.

Las trabajadoras, en muchas ocasiones carecen de los medios económicos para sufragar las costas procesales, por lo que es necesario que reciba asesoría y representación legal gratuita durante todo el proceso judicial.

- “Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales”⁶².

⁶⁰ Antonio Hernández, Nerida Ixiomara, **La función de la inspección general de trabajo en la aplicación de sanciones y su ejecución conforme a la legislación laboral vigente**, Pág. 20

⁶¹ *Ibíd.*

Es necesario que se lleve un registro sistematizado, referente a las demandas laborales, para establecer quiénes son los patronos que son demandados por incumplimiento a las leyes laborales. Se ha comprobado que son las mujeres trabajadoras, quienes son más vulnerables a estas violaciones.

- “Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral”⁶³.

Es importante agotar la fase administrativa, con el propósito de no llegar al litigio judicial, debido lo engorrosos y largos que resultan ser estos procesos y que únicamente afectan al trabajador, estos procedimientos administrativos se deben de llevar a cabo siempre que no se mermen los derechos de las trabajadoras.

- “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”⁶⁴.

Como una forma de colaboración y retribución hacia la sociedad, y con la finalidad de realizar la práctica laboral obligatoria, los estudiantes de las diversas universidades,

⁶² *Ibíd.* Pág. 21

⁶³ *Ibíd.*

⁶⁴ *Ibíd.*



pueden realizar su práctica laboral en esta procuraduría, y colaborar con las mujeres trabajadoras.

5.5 Los sindicatos como fuente de información

El hombre por naturaleza, siempre ha tenido la tendencia de formar grupos con el objeto de facilitar el cumplimiento de sus fines y satisfacción de sus necesidades, ejemplo de esto es el sindicato.

5.6 Libertad sindical

“Es el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con la de sus semejantes, en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y las cuales no tengan finalidad de lucro”⁶⁵.

Derivado de los intereses comunes que unen a determinado grupo de trabajadoras la ley les otorga la facultad de coaligarse para poder defender sus intereses comunes y promover la lucha por la igualdad de condiciones laborales y el acceso a la información sobre los derechos que las amparan.

⁶⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 77



5.6.1 Libertad sindical colectiva

“Es la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades para la defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados”⁶⁶.

Es importante que la mujer trabajadora tenga conocimiento que una de las garantías que la legislación nacional e internacional le confiere es asociarse profesionalmente para la defensa gremial de sus intereses.

5.6.2 Sindicato

“El sindicato es una agrupación de personas que luchan por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora”⁶⁷.

El Artículo 206 define al sindicato como “Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

⁶⁶ **Ibíd.**

⁶⁷ **Ibíd.**, Pág. 83

El sindicato es una herramienta importante para ayudar a la mujer trabajadora a informarse de los derechos que le asisten ya que entre sus funciones esta informar, asesorar y defender los derechos de sus asociados, y está constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes.

Basándose en la fuerza sindical, la mujer trabajadora puede impulsar los mecanismos necesarios, para acceder a fuentes de información que le sirvan para hacer valer sus derechos, y evitar represalias personales por la parte patronal.

5.7 Necesidad de la aplicación del pacto colectivo para la defensa de los derechos laborales de las féminas

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o entre uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a él”⁶⁸.

En la legislación guatemalteca el Artículo 49 del Código de Trabajo regula “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

⁶⁸ *Ibíd.*, Pág. 188



Debido a que en el pacto colectivo de condiciones de trabajo se reglamentan las condiciones laborales, es necesario que en él se observe el respeto a las leyes de trabajo y se garanticen los derechos de las trabajadoras.

5.8 El contrato colectivo de trabajo como fuente de información directa de los derechos y obligaciones laborales de la mujer trabajadora

El Artículo 38 del Código de Trabajo establece “El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe de ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

5.8.1 Objeto del contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo tiene como fin “la prestación de servicios en conjunto con un grupo de trabajadores que pertenecen a una asociación profesional o grupo organizado de trabajadores”⁶⁹

⁶⁹ *Ibíd.*, Pág. 234



Este tipo de contrato se dirige a un sector de la población que se dedica a la prestación de un servicio, la efectiva aplicación de este contrato sería de gran beneficio para las mujeres trabajadoras que se dedican a una rama específica como por ejemplo, las mujeres costureras, cocineras, estilistas, etcétera, al estar debidamente organizadas, tienen mayores beneficios entre ellos estarían informadas de los derechos que las amparan.

5.9 Reglamento interior de trabajo como herramienta de difusión de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras

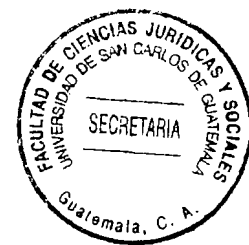
El reglamento interior de trabajo es el “conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, con la intervención de los trabajadores o sin ella”⁷⁰.

Dentro de la legislación guatemalteca el reglamento interior de trabajo se encuentra establecido en el Artículo 57 del Código de Trabajo el cual regula “es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación del trabajo”.

⁷⁰ *Ibíd.*, Pág. 264



Debido a que el ordenamiento jurídico guatemalteco establece que el reglamento interior de trabajo debe de ser elaborado por el empleador, tiende a violentar los derechos de las mujeres trabajadoras, es el organismo ejecutivo a través de la inspección general de trabajo, el ente encargado de verificar antes de la aprobación de este que no transgreda ningún derecho o violente alguna garantía laboral, y haga saber si alguna estipulación de dicho reglamento lesione sus derechos. Pues tanto las normas técnicas, administrativas, de seguridad e higiene, como las disciplinarias deben establecerse de conformidad con la ley interna como internacional, las sanciones como por ejemplo la amonestación privada pública, la suspensión sin goce de salario, la imposición de multas y el despido deben ser de conformidad con la ley, respetando el debido proceso y con la debida información y asesoría jurídica a las afectadas.



CONCLUSIONES

1. A través de la realización del presente estudio se ha podido comprobar el fenómeno que a lo largo de la historia ha caracterizado al sistema guatemalteco jurídico laboral, el cual consiste en una evidente desigualdad y discriminación que sufre la mujer frente al hombre, en el ámbito laboral. Una de las principales causas es la carencia de fuentes de información sobre esta materia.
2. Debido a que la mujer además del desarrollo laboral está obligada a realizar tareas domésticas y cumplir su rol como esposa y madre, los patronos deducen que no va a tener el mismo rendimiento que un hombre por lo que en igualdad de condiciones y capacidades los patronos se inclinan a optar por la contratación de un hombre.
3. En cumplimiento con lo establecido tanto en la legislación nacional como internacional, derivado de las leyes internas así como de los acuerdos suscritos por el Estado de Guatemala, la distinción laboral que afecta a la féminas, frente a la mano de obra masculina es ilegal e inaceptable además punible.
4. En la actualidad no existe una institución gubernamental u organización no gubernamental que en forma efectiva y eficaz, ponga en conocimiento de las



mujeres trabajadoras, las normas jurídicas que protegen sus derechos en contra de las violaciones cometidas por parte del sector patronal. Situación que no permite que esta práctica se elimine en los centros de trabajo.



RECOMENDACIONES

1. Para poder frenar la desigualdad y discriminación que sufre la mujer frente al hombre los organismos nacionales e internacionales en materia laboral deben dar a conocer e informar a las mujeres los derechos y garantías laborales para que sepan que por igual trabajo realizado recibir la misma remuneración que la asignada a un hombre.
2. Se debe eliminar la discriminación, que los patronos practican al realizar la contratación laboral, rompiendo el estigma que las mujeres debido a sus múltiples ocupaciones personales y familiares, no tendrán el mismo desempeño laboral que el realizado por los hombres, pues estas están capacitadas para cumplir a cabalidad ambas funciones.
3. El Estado de Guatemala debe de impulsar el cumplimiento al ordenamiento jurídico interno así como los convenios suscritos en materia de derecho laboral, dirigidos a la mujer trabajadora, y adherirse a los convenios que con posterioridad sean propuestos, así como promover los mecanismos necesarios para aplicar las sanciones correspondientes a los infractores



4. Es de vital importancia que el Ministerio de Trabajo cree un ente encargado de velar para que se respeten los derechos laborales, debe dar a conocer e informar a las mujeres trabajadoras los derechos que les asisten.



BIBLIOGRAFÍA

ANKER, R. **Las mujeres trabajadoras en los países socialistas**. Editorial Palo Blanco. Primera edición 1991.

BACALLADO, A. y GARCÍA. **Evolución reciente de la actividad femenina**. Editorial La Laguna. 1993. Cuarta Edición 2000.

BARRERA M. C. **Trabajo, educación y familia de las mujeres**, Análisis sociológico del papel de las mujeres en los últimos 20 años. Tesis Doctor, inédita. 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **El Derecho del trabajo y sus contratos**. Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires Argentina. 1945.

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Editorial Orion, Cuarta edición 2003.

DE LEÓN PALACIOS, Oscar. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. 1996. Tercera edición 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomos I y II. Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1967.

SULLEROT, E. **El Trabajo de las mujeres a través de la historia**. Editorial Managment. 2002. Primera Edición.



LEGISLACIÓN

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 7 – 1999

Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 77 - 1996