

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras**

-Tesis de licenciatura-

Charí Maricita García Jerónimo

Salamá, Baja Verapaz, octubre 2015

# **Violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras**

-Tesis de licenciatura-

Charí Maricita García Jerónimo

Salamá Baja Verapaz, octubre 2015

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS**

### **JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Programa ACA	M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis	M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez
Revisor Metodológico	M. Sc. Adolfo Quiñónez Furlán

## **TRIBUNAL EXAMINADOR**

### **Primera Fase**

M. Sc. Mario Jo Chang

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

### **Segunda Fase**

M. Sc. Adolfo Quiñonez Furlán

Lic. Arnoldo Pinto Morales

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

M. Sc. Mario Jo Chang

### **Tercera Fase**

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán



**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiocho de abril de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**, presentado por **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **JAIME TRINIDAD GAITÁN ÁLVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

### Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de julio de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

  
M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez  
Tutor de Tesis



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA  
*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y JUSTICIA. Guatemala, nueve de julio de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN DE LOS  
DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**,  
presentado por **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**, previo a  
otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y  
de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los  
dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor  
metodológico al Licenciado **ADOLFO QUIÑONEZ FURLÁN**, para que realice  
una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

X

**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**

El Revisor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de septiembre de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**M. Sc. Adolfo Quiñónez Furlán**  
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar  
c.c Archivo





**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**  
*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

## DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

*Nombre del Estudiante:* **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**

*Título de la tesis:* **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

### **Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

### **Por tanto,**

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 06 de octubre de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador del Departamento de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del Departamento de Tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

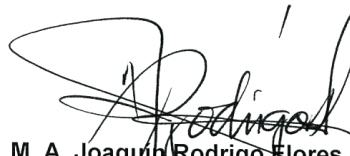
**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

### Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 08 de octubre de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

  
**M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia'



Sara Aguilar  
c.c. Archivo

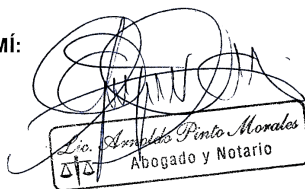
En la ciudad de Guatemala, el día siete de octubre del año dos mil quince, siendo las catorce horas con quince minutos, yo, **ARNOLDO PINTO MORALES**, Notario me encuentro constituido en mi sede notarial ubicada en la trece avenida dieciséis guión diez de la zona diez, tercer nivel, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, en donde soy requerido por CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO, de treinta y siete años de edad, casada, guatemalteca, Secretaria Comercial, con domicilio en el Departamento de Baja Verapaz, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil novecientos treinta y tres, cero mil ciento trece, mil quinientos tres (1933 01113 1503), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. Con el objeto de que haga constar la **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta CHARÍ MARICITA GARCÍA JERÓNIMO, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando la compareciente, bajo juramento de ley que es autor de la tesis VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. **TERCERA:** No habiendo nada más que hacer constar, la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir



los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas; un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número X guión cero quinientos once mil seiscientos sesenta y uno (X-0511661) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cinco millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil ochocientos veintiséis (5445826). Leo lo escrito a la requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza, quien de todo lo expuesto **DOY FE**.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. de la Cruz', written over a horizontal line.

**ANTE MÍ:**

A notary's signature and official stamp. The signature is a large, stylized scribble in black ink. Below it is a rectangular stamp with a double border. Inside the stamp, the text reads 'Lic. Armando Pinto Morales' in a cursive font, and 'Abogado y Notario' in a plain font below it. There is a small square symbol in the bottom left corner of the stamp.

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **Acto que dedico**

A Dios

Todo lo puedo en Cristo que me fortalece, a ti Padre Celestial que en cada momento de mi vida me has fortalecido para llegar alcanzar una meta más, gracias por brindarme la vida, la salud, el amor, y sobre todo la sabiduría para que hoy pueda obtener este triunfo. Toda la honra y toda la Gloria siempre para ti mi Dios.

A mi esposo

Elmer Raúl Sic Sánchez, por estar cada momento a mi lado y brindarme su apoyo incondicional, por acompañarme y ayudarme a pasar cada obstáculo y enseñarme que con paciencia, perseverancia y amor todo se logra.

A mis hijos

Maryulin Alejandrina, Giancarlo Raúl, Nataly Valezka, por ser mi motivo de superación cada día, por ser mi inspiración para continuar avanzando y conquistar mis metas y mis sueños, porque siempre estuvieron conmigo en las noches de desvelo de estudio diciéndome mamá ya vamos a dormir por esto y mucho más espero un día recompensarlos, los amo mucho.

A mis padres

Emilio y Esperanza gracias por darme la vida, porque siempre me han brindado su apoyo moral para continuar adelante.

A mis hermanos

Porque siempre me apoyaron en este proceso de estudio, los quiero mucho, este triunfo es por ustedes.

## **Contenido**

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Contratación laboral	1
Relación laboral	10
Violación de derechos laborales de las mujeres trabajadoras	29
Conclusiones	54
Referencias	56



## **Resumen**

El trabajo de investigación hizo énfasis en las violaciones a los derechos laborales de las mujeres en Guatemala, por medio de contrataciones fraudulentas, es decir, simulando otro tipo de contratación, para evadir las responsabilidades derivadas de una contratación laboral.

En el desarrollo del tema, se hizo necesario definir y profundizar en las formas de contrataciones en fraude de ley que se realizan, tanto en el ámbito privado como en el sector público, particularmente en las contrataciones a plazo fijo u obra determinada, por ser una práctica recurrente, que encubre la contratación personal a plazo fijo o indeterminado.

De igual manera se hizo un análisis sobre la definición y significado jurídico de los elementos de la relación laboral, de los derechos laborales en general y de las mujeres en particular y los principios de los derechos de trabajo.

Finalmente, se desarrolló un análisis de las violaciones a los derechos laborales de las mujeres derivadas de la contratación en fraude de ley tanto en el ámbito privado como en el sector público, especialmente de

los derechos de las mujeres trabajadoras, por ser uno de los grupos más vulnerables.

### **Palabras clave**

Derecho de trabajo, relación laboral, contratación laboral fraudulenta, Violación de derechos laborales, mujer trabajadora.

## **Introducción**

El presente estudio aborda la violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, ya que actualmente es una situación que a diario viven las mujeres, por ser el grupo más vulnerable, ya que son pocas las oportunidades que se les brindan para que puedan ocupar un trabajo digno y que les garantice los derechos sociales mínimos establecidos en la legislación nacional e internacional en materia laboral, donde puedan obtener beneficios económicos y estabilidad laboral, que permita contribuir en la satisfacción de sus necesidades básicas y las de sus familias.

La contratación fraudulenta es una forma encubierta que utilizan los patronos para poder vulnerar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, ya que en algunos casos se realizan las contrataciones laborales a plazo fijo o para obra determinada, cuando en la realidad la trabajadora presta sus servicios para un trabajo continuado, por lo que la relación laboral que presta hacia el patrono no termina, si no que continua, y tomándose en cuenta que en el Código de Trabajo se estipula que todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.

Los derechos laborales de las mujeres en específico, derecho a licencia por maternidad, periodo de lactancia materna, protección al seguro social, entre otros, establecidos en la legislación laboral, son vulnerados a las trabajadoras del sector público y la iniciativa privada, donde por diversos factores tienen temor de reclamar y denunciar sus derechos laborales mínimos que la ley les atribuye, por el desconocimiento o por represalias, ante la posibilidad de que pierdan su fuente de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, en esta investigación se determina que existen contrataciones fraudulentas y en consecuencia la violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, siendo el Estado el garante de la protección a los derechos laborales de las mujeres

## **Contratación laboral**

La contratación laboral es una relación jurídica cuya naturaleza corresponde a la materia del derecho de trabajo, y no a la civil, es una afirmación obvia, no obstante necesaria de hacer, en virtud de que al centro de esta investigación, está la discusión de la contratación de servicios y personas, a las cuales siendo de naturaleza laboral se les atribuye una naturaleza civil o mercantil.

### **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un tipo de contratación especial, regulado por normas especiales, no obstante, tiene como referente la figura del contrato en sí mismo, es decir constituir o tener por base una negociación, un acuerdo o una convención.

Cabanellas define el contrato como “el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.” (1993:Pág. 74)

El contrato de trabajo es un acuerdo entre dos personas que producen derechos y obligaciones, no obstante existen diversas formas de contratación para la realización de un trabajo.

En Guatemala existen básicamente dos formas de contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra, el trabajo por cuenta propia o independiente y el trabajo por cuenta ajena, dependiente y subordinado.

Trabajo por cuenta propia, éste tipo de trabajo es el que se presta por personas que se asumen como técnicos, artesanos o profesionales, en el sentido de poner a disposición de otra persona, sus servicios sin que medie, subordinación con ella. Argueta indica “En esta forma o situación de trabajo la persona que presta un servicio lo hace por su propia cuenta, sin depender de la persona que le ha empleado y no goza de derechos laborales o prestaciones sociales mínimas.” (2008:Pág. 29)

El no goce de derechos y prestaciones mínimas, contempladas en la legislación laboral, es otra de las características de este tipo, en virtud de que quien se asume como trabajador por cuenta propia, también ejerce autonomía para la negociación de sus derechos con respecto a quien le contrata para la prestación del servicio. De hecho algunas asociaciones gremiales establecen, aranceles mínimos de cobro por los servicios, los cuales son susceptibles de negociarse, por supuesto al alza, nunca a la baja.

Trabajo por cuenta ajena, es el que se regula en las normas de trabajo, que para Guatemala tienen su base en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, leyes especiales que regulan por ejemplo la relación laboral del empleado público, así como reglamentos interiores y pactos colectivos de trabajo. Al respecto Argueta indica

En esta situación de empleo el patrono o empleador tiene la obligación de proporcionar todos los instrumentos y materiales que son necesarios para la realización del trabajo; tiene el derecho de dirigir la realización de las tareas y el trabajador tiene la obligación de acatar las órdenes o instrucciones que el patrono le indique para la eficaz realización del trabajo; como consecuencia el empleador tiene derecho a disciplinar el desempeño incorrecto del trabajador. El trabajador por su parte tiene derecho a todas las prestaciones sociales mínimas que las leyes laborales establecen. (2008:Pág. 30)

El trabajador por cuenta ajena, es un trabajador que en ejercicio de su libre voluntad, ejerce su derecho al trabajo, por lo tanto, ejecuta su trabajo porque él quiere hacerlo; sin que nadie lo obligue impulsado por el deseo de querer conseguir un fin económico.

Derivado de lo anterior, una de las características del trabajo por cuenta ajena, es el hecho que desde el momento en que el trabajador, inicia sus labores, ya no es dueño de su tiempo, sino que corresponde al patrono o sea la persona que lo contrata, quien lo remunera y

aprovecha el producto de su trabajo percibiendo a su vez una ganancia económica. El trabajador queda subordinado en lo laboral, aunque solo sea en las actividades que constituyen su labor habitual y generalmente dentro del centro de trabajo.

El trabajo por cuenta ajena, surge a consecuencia de la prestación de un servicio en condiciones de subordinación, para prestar un servicio por jornada determinada bajo la dirección y supervisión de quien le contrata, a cambio de un salario. Como consecuencia de este acuerdo básico, surgen derechos y obligaciones regulados en las leyes laborales, que constituyen derechos mínimos de obligatorio cumplimiento.

El contrato de trabajo reviste de formalidad, entre acuerdo de voluntades, convirtiéndose en la prueba de existencia de la relación laboral.

Según el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, artículo 18

“...el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la



dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”

La legislación guatemalteca, conceptualiza el contrato de trabajo como un vínculo, económico y jurídico entre el patrono y el trabajador, a través del cual se regula la relación laboral, la cual basa su existencia, en normas mínimas de protección, que garantizan la dignidad de la prestación del servicio y por ende, de los derechos humanos de la persona trabajadora, frente a quien le contrata, que por simple deducción está en una posición de ventaja, por ser el propietario de los medios de producción.

El artículo citado, además preceptúa la no exclusividad como regla y la exclusividad como excepción en la prestación del servicio o ejecución del trabajo. Esta regulación se basa en la protección de la libertad de la persona trabajadora para buscar la mejor ventaja a través de la prestación de su servicio de forma libre, en cuanto a la escogencia de a quien prestar el servicio o con quien convenir la prestación del servicio así como las condiciones. No obstante, ocurren excepciones, cuando especialmente es importante para la empresa, como elemento de ventaja competitiva, reservar para sí la prestación del servicio de la persona trabajadora, en este caso, es posible la negociación de tal elemento, siempre y cuando ofrezca ventaja a la persona que presta el

servicio y no se violen los derechos mínimos laborales. Para Molina el contrato de trabajo es

El contrato de trabajo no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. (2008:Pág. 87)

Lo que diferencia al contrato de trabajo de otros tipos de contrato es la subordinación de quien presta el servicio, durante una jornada establecida y a cambio de un salario; estos elementos pre-condicionan la aplicación de las normas laborales que sirven de marco legal a la relación laboral, así pactada.

Lo anterior implica que la legislación laboral guatemalteca se inclina por la doctrina de la relación y del contrato en realidad, básicamente porque para que exista y se perfeccione, basta con la prestación del trabajo mismo, aceptando la legislación, las modalidades de contrato verbal o escrito y como derivación del principio de la realidad, de no existir contrato escrito, se apreciará la relación laboral en sí misma y salvo prueba en contrario, se entenderá la existencia de un contrato de trabajo y no de otra naturaleza.

## **Clases**

Los contratos de trabajo en Guatemala pueden clasificarse básicamente por su duración y por su forma. Con relación a la primera clasificación el contrato de trabajo puede ser a tiempo indefinido o determinado.

El contrato de trabajo a tiempo indefinido, es en teoría el tipo de contrato que debe imperar, ya que el giro de cada empresa o institución, exige una plantilla de trabajadores que realicen las tareas que permitan la subsistencia y crecimiento de la empresa.

El contrato de trabajo a tiempo determinado, es aquel que termina con la extinción de un plazo pre-determinado o por el acaecimiento de la culminación de una obra específica contratada. Se les considera como excepcionales, no obstante su existencia es necesaria para aquellas tareas puntuales sin ser o corresponder al giro normal de las actividades de la empresa o institución, son requeridos para los fines esta persigue, por ejemplo trabajos de remodelación.

Según el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala artículo 25

El contrato individual de trabajo puede ser: por tiempo indefinido, a plazo fijo, para obra determinada, aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse,

el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

En países como Guatemala los controles sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales son precarios, de tal manera que lo que la ley establece como una excepción suele convertirse en la norma.

Según el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala artículo 26 “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Los contratos por su forma también están regulados en el Código de Trabajo de Guatemala, decreto 1441 se estipula que pueden ser verbales o escritos. Nuevamente, la norma es el contrato escrito, la contratación verbal, únicamente está permitida para casos muy específicos que la propia ley contempla. Los casos referidos con las

labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico, los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y la prestación de trabajo para obra determinada, siempre que el valor de la obra no exceda de cien quetzales y el plazo para la entrega no sea mayor a sesenta días.

La ley señala que cuando proceda esta forma de contratación, el patrono está obligado a entregar, en el momento en que se realiza la contratación, a la persona contratada una tarjeta o constancia, la cual debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo, el salario estipulado, y la del vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajados, o el de tareas u obras realizadas. La contratación verbal no exime de la protección mínima de derechos laborales para las personas contratadas bajo esta modalidad.

### **Características**

Las características específicas del contrato de trabajo, devienen de la regulación legal del mismo siendo estas la prestación personal del servicio, por parte del trabajador, servicio que constituye el objeto del contrato, la retribución a cambio de la prestación del servicio, la subordinación, la ausencia de riesgo para el trabajador, ya que la

dirección y decisión le corresponde al patrono, es él quien asume el riesgo y la pérdida si eventualmente ocurriera.

### **Requisitos**

El contrato de trabajo, se distingue por no precisar de elementos fundamentales de formalidad, para su existencia, toda vez que puede ser verbal o escrito, aunque como se fue establecido antes, la norma debe ser un contrato escrito, y el verbal la excepción. Algunos requisitos más importantes que todo contrato de trabajo debe contener nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, fecha de la iniciación de la relación laboral, indicación de los servicios que debe de realizar, lugar donde debe prestar sus servicios, duración del contrato, tiempo o jornada de trabajo, el salario a devengar.

### **Relación laboral**

La relación laboral es definida por la legislación laboral guatemalteca como la prestación misma de los servicios, es decir el trabajo prestado, la manifestación concreta de la voluntad del trabajador de ofrecer su energía física y psíquica a otra persona a cambio de una remuneración.

Cuando esa prestación del servicio se hace como resultado de un acuerdo entre el patrono y el trabajador e implica la subordinación por parte del trabajador y la dirección por parte del patrono, la relación se encuadra dentro de la legislación laboral, porque es considerada una relación de trabajo por cuenta ajena.

Según el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala artículo 19

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

El concepto de relación laboral es esencial dentro del derecho de trabajo, debido a que sobre ella se erige toda la estructura normativa de protección laboral para el trabajador. El principio de la realidad busca determinar en primer término la existencia o no de la relación laboral para poder inferir si la contratación es o no laboral.

### **Elementos**

Uno de los elementos esenciales de la relación laboral, que la diferencia de otro tipo de relación en virtud de la cual se presta servicios, es que en la relación laboral, la persona individual, física o

natural se compromete, a prestar el servicio o ejecutar la obra, de forma personal.

Subordinación, implica el sometimiento de la persona que trabaja a la disposición de quien le contrata, para la realización de un trabajo o la prestación de un servicio, de conformidad con la legislación laboral, que fundamentalmente, pone en el centro de todo la plataforma jurídica, a la persona humana y su dignidad, cuando opta por ofrecer sus servicios personales a cambio de una remuneración.

El elemento de la subordinación involucra la disposición de buena fe y libremente elegida, del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes del patrono. La subordinación tiene como sinónimo el término dependencia, entendida como un vínculo económico, a través del cual, se está sujeto a una autoridad específica, de conformidad con el marco de la legislación laboral.

Retribución, se refiere al pago del salario, que se pacta, a cambio de la prestación del servicio personal subordinado. En otras palabras el contrato de trabajo siempre es oneroso, no gratuito, ya que si fuera gratuito no estaría dentro del ámbito del derecho del trabajo.



## **Relación laboral de las mujeres**

La relación laboral de las mujeres es una situación jurídica, que existe entre el patrono y la trabajadora, la cual inicia desde el momento en que la mujer trabajadora presta sus servicios, o ejecuta una obra en beneficio del patrono, quedando bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono.

La relación laboral de los trabajadores y en este caso especial para las mujeres trabajadoras es un derecho tutelar del trabajador, ya que la ley protege al trabajador, frente al patrono, garantizándose las prestaciones mínimas que por obligación todo patrono debe cumplir.

Actualmente en Guatemala se trata de evadir la relación laboral del patrono y la mujer trabajadora, a través de la formalización de contratos de naturaleza civil, es decir, una forma de evadir por parte de los patronos, sus responsabilidades como tales, en virtud de lo que establece el código de trabajo. Argueta quien denomina a estas acciones como el disfraz de la relación de trabajo “Usar el contrato civil como disfraz de la relación de trabajo es una forma de volver a la prehistoria en el derecho de trabajo.” (2008:Pág. 35)

Argueta, hace esa afirmación, por cuanto que disfrazar una relación laboral con un contrato civil, tiene la intención y el efecto de negar al trabajador del goce de sus derechos mínimos, derivados de la prestación de sus servicios, situación que se vivía, antes de la existencia del derecho de trabajo.

Sobre lo que no se ha escrito, suficiente, es sobre la práctica generalizada de empleadores públicos y privados de disfrazar los contratos permanentes o a plazo indefinido, con contratos de trabajo a plazo fijo o a obra determinada. Esta práctica es conocida, y aceptada, no obstante, por constituir una forma anómala de contratación laboral. Carolina Roca Ruano indica “Cualquier intención de establecer el tamaño de la fuerza laboral del sector público tendría serias limitaciones. No existe una fuente única en el Gobierno que pueda proporcionar la cantidad real de empleados públicos en un momento determinado.” (Roca, 2003:Pág. 1)

La invisibilización es intencionada, por cuanto que esto evita la fiscalización de las contrataciones fraudulentas, que se hacen a granel y de forma constante. Se puede obtener datos, sobre la fuerza laboral en la administración pública, es de las personas contratadas de forma permanente a través de los renglones 011 y 022, sin embargo indica

que existen otro tipo de trabajadores, que son contratados de forma temporal bajo otros renglones, y sobre estos, los datos tienden a volverse poco accesibles o transparentes. Al respecto Carolina Roca Ruano opina:

Existe una tercera categoría de empleados "temporales" contratados por hora, la 041 (planillas de jornales). La mayoría de estos trabajadores son trabajadores dedicados a tareas manuales y que trabajan en obras públicas y en hospitales. No obstante, aparentemente son empleados temporales, muchos han ocupado sus plazas en forma continua durante varios años. No tienen derecho a todas las prestaciones concedidas a los empleados permanentes. Es difícil poder determinar la cantidad de esta clase de empleados, en parte porque la cantidad puede fluctuar considerablemente de acuerdo con la temporada y también porque no existe una fuente centralizada de información sobre esta clase de empleados. La cuarta categoría es la 029, esta categoría fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por los reglamentos del Servicio Civil y sin tener categoría de empleados públicos. En la práctica suelen haber profesionales bajo esta categoría ejerciendo labores permanentes. (2003:Pág. 1)

Así como afirma la autora Carolina Roca Ruano es altamente difícil, tener el dato de las contrataciones temporales en el sector público, obtener el dato de las contrataciones en el sector privado definitivamente es imposible.

La importancia de abordar el tema, radica en que constituye una forma de violentar los derechos de los trabajadores, con plena conciencia de

quienes las realizan, y la aceptación velada de las autoridades de trabajo, toda vez que es una práctica sistemática y notoria. Las mujeres que son contratadas con simulación de contratos, en estos términos de trabajo temporal, o por obra determinada, o por supuestos servicios técnicos o profesionales, ya sea en el sector público o privado, en la mayoría de casos, prestan sus servicios a plazo indeterminado, y sus servicios corresponden a las actividades normales del giro de la empresa o institución. De esta cuenta, pueden laborar por décadas en estas condiciones, sin la cobertura de las prestaciones, que por ley les corresponde, existiendo claramente la relación laboral y en consecuencia la violación de los derechos laborales.

### **Derechos laborales**

Los derechos laborales es el conjunto de beneficios que el trabajador adquiere, como consecuencia de la prestación de sus servicios al patrono y de conformidad con el contrato de trabajo suscrito y las leyes laborales.

Ninguna legislación contiene un catálogo definido de derechos laborales, más bien es la prescripción de derechos mínimos, es decir que estos, están en continuo desarrollo, ya sea por la propia contratación, individual o colectiva, o por las leyes. El derecho más

elemental es el del salario, constituido por todas las prestaciones monetarias, o justipreciadas en dinero, el cual debe recibir a cambio de la prestación del servicio.

### **Derechos laborales de la mujer**

Son normas que garantizan y otorgan una protección jurídica a todas las mujeres trabajadoras, con el fin de que se les respete sus derechos laborales como tales.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT en el Proyecto para Mujeres Trabajadoras de Maquila define los derechos laborales de las mujeres como:

Normas que se presentan como leyes y se encuentran en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo ratificados o aceptados por Guatemala y demás leyes de trabajo, las que se han hecho para proteger a la mujer trabajadora en lo relacionado con la maternidad, salario o sueldo, jornadas de trabajo, salud y seguridad, entre otras (2000:Pág. 4)

Entre esas otras leyes, que protegen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, está la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto 7-99 del Congreso de la República, la cual regula en los artículos 12 y 13 mecanismos mínimos en la esfera

del trabajo, en beneficio de las mujeres, estipulando que el Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad y para el efecto establece como garantes de la generación de mecanismos que lo hagan posible a los órganos gubernamentales o mixtos en materia de trabajo.

Enumera como mecanismos para garantizar el trabajo en condiciones de igualdad, la elección libre de empleo, el ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo, entre otros.

Toda mujer trabajadora tiene derecho a la elección del empleo que se ajuste a sus condiciones tanto físicas, morales, intelectuales, religiosas o sociales que sean de su elección, ya que tiene toda la libertad de elegir el empleo, en que se desenvuelva de una mejor manera y en el ambiente que más le favorezca, tanto económicamente como profesionalmente, y que le brinde la oportunidad de desarrollarse como toda mujer lo desea.

El derecho de la estabilidad laboral es un derecho a que toda mujer trabajadora debiere tener, para tener la certeza que su trabajo es de

tiempo indefinido, esto le brindará la seguridad emocional y económica ya que podrá desenvolverse de mejor manera, adquiriendo más responsabilidad en el entorno laboral y contribuyendo así de mejor manera a la producción y servicios, en beneficio del patrono.

Todo patrono debe brindar a la mujer trabajadora la oportunidad de ascenso laboral, para que como ser humano se desarrolle en el ámbito laboral que ha iniciado y con ello adquiera nuevos conocimientos que le ayudarán a contribuir y a trabajar en beneficio de toda empresa o patrono, teniendo así más oportunidades de desarrollo profesional.

La mujer trabajadora tiene derecho a la igualdad de prestaciones en comparación con su pareja hombre, no debe haber desigualdad en el pago de salarios, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono catorce), aguinaldo, indemnización y otros derechos que se les concede a los trabajadores en general, es decir las ventajas económicas que se les brinde a los trabajadores por las prestaciones de sus servicios, deben ser en igualdad para ambos géneros, actualmente se le discrimina en el pago del salario a la mujer trabajadora por el hecho de ser mujer, habiendo muy poco interés por parte del ente contralor del cumplimiento de los derechos de los

trabajadores, la Inspección General de Trabajo para fiscalizar que se cumplan con la igualdad de pago de salarios.

La seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar, la inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad, la generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos, la inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, la no discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar y el acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Protección a la maternidad, la condición de la mujer, implica la eventualidad, de que al estar prestando sus servicios como trabajadora, quede embarazada, si esto acontece, la ley estipula que debe presentar ante el patrono una copia del certificado médico que compruebe su estado, si el patrono se niega a recibirlo, puede presentarlo ante la Inspección General de Trabajo, con lo cual adquiere el derecho la



inamovilidad, es decir, que no podrá ser despedida salvo causa justificada.

Licencias por maternidad, las mujeres trabajadoras tienen derecho a un máximo de 12 semanas remuneradas como licencia de maternidad. La licencia de maternidad es de 30 días pre-parto y 54 días de licencia post-natal, esta licencia puede extenderse hasta tres meses más, si sobreviene enfermedad a causa del embarazo o parto.

Licencia por aborto o parto prematuro, si se produjese el aborto no intencional o parto prematuro no viable, la mujer trabajadora tiene derecho a que se le concedan la mitad de la licencia por maternidad esto quiere decir que se le deben proporcionar los 40 días post-aborto, y si la mujer trabajadora se ausentara por más tiempo de lo concedido a consecuencia de enfermedad que haga constar con certificado médico que dicha ausencia tiene su origen en el embarazo o el parto, y que esta situación la incapacite para presentarse a trabajar, también tiene derecho a que se le paguen por completo todas las prestaciones que por ley le corresponden, durante todo el tiempo o periodo que necesite para su total restablecimiento; siempre y cuando este periodo no exceda de tres meses contados a partir del momento que sucedió el aborto o el parto prematuro.

El Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que los días de asuetos, de descanso semanal, vacaciones que coincidan dentro de los periodos de licencia por maternidad, licencia por lactancia materna, y licencia por aborto o parto prematuro, deben de pagarse sin aplicar algún tipo de descuento que perjudique la totalidad de salario, únicamente si la trabajadora esta acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se procederá de la manera que se regula en dicho caso.

Licencia por adopción, si la mujer trabajadora decide adoptar, tendrá derecho a una licencia de 54 días remunerados. Toda mujer trabajadora que adopte a un niño tendrá el derecho a que se le conceda una licencia de 54 días siguientes a que haya sucedido la adopción, de tal modo que madre e hijo gocen de este periodo para adaptarse uno a otro, para poder disfrutar de este derecho únicamente la madre trabajadora, deberá presentar los documentos correspondientes al trámite de adopción y el patrono tiene la obligación de conceder dicho derecho. No debe de aplicarse ningún descuento que menoscabe el derecho de la mujer trabajadora a recibir su salario completo.

Período de lactancia, este derecho asiste a las mujeres, al ocurrir el parto, permiso por lactancia para alimentar a su hija o hijo durante

media hora, dos veces al día, las cuales puedes juntar según tu conveniencia para entrar una hora más tarde al trabajo o salir una hora más temprano; durante este tiempo, que es de 10 meses, también goza del derecho de inamovilidad.

Durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora goza del derecho de inamovilidad, quiere decir que el patrono tiene la prohibición de despedir a la madre, el patrono únicamente puede dar por terminada la relación laboral si existen pruebas suficientes de la falta grave para que se dé el despido definitivo. Así también en ningún caso debe de aplicarse ninguna clase de descuentos o desajustes que pueda violar el derecho de la mujer trabajadora a recibir la totalidad de su salario durante el tiempo que disfrute del periodo de lactancia materna que por ley le corresponde.

Derecho a guarderías, los patronos que tengan más de 30 mujeres trabajadoras, deben proporcionar un lugar propicio para el cuidado y alimentación de los hijos menores de tres años de las trabajadoras, durante la jornada laboral.

La persona que labore para el centro de cuidado infantil, debe ser idónea, y el pago de ésta debe ser absorbido por el patrono, siempre y cuando este dentro de sus posibilidades económicas.

Este derecho a guarderías es un derecho propio de la mujer trabajadora, pues la ley prevé la necesidad que existe en que la madre trabajadora tenga un lugar seguro para poder alimentar sin peligro a su hijo menor de tres años, y también para que lo pueda dejar en este lugar durante el horario de su trabajo, y así poder ella dedicarse a sus funciones laborales sin el temor de que su hijo se encuentre sin la protección y el cuidado de una persona idónea, este beneficio debe de ser brindado por el patrono de forma sencilla y dentro de las posibilidades económicas que le permitan habilitar un centro al cuidado de los niños hijos de sus trabajadoras, esta guardería deberá contar con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

### **Contratación laboral fraudulenta**

De conformidad con las leyes de trabajo, los contratos de trabajo celebrados a plazo indeterminado o que formalizan una relación laboral de carácter permanente producen los efectos de los derechos y obligaciones que constituyen el mínimo de derechos de trabajo y

previsión social, mientras que las contrataciones a plazo fijo y para obra determinada, no gozan de estas garantías y prestaciones.

La afectación para las mujeres que son contratadas formalmente a plazo fijo o para obra determinada o dentro de la forma de servicios técnicos o profesionales, cuando en realidad prestan sus servicios a tiempo indefinido y con carácter permanente, es decir se les contrata a partir del uno de enero y el contrato finaliza el 31 de diciembre, pero realmente la relación laboral no se rompe o no termina en este plazo, pues las trabajadoras continúan trabajando y el día uno de enero se presentan a sus lugares de trabajo para continuar con las mismas funciones que anteriormente venían realizando, siendo esta una contratación fraudulenta y por consecuencia la negación de sus derechos, es la marginación de este sector de la población a las prestaciones laborales que protegen su dignidad humana en general y la de ellas, como mujeres en particular.

La contratación fraudulenta del trabajo, impacta en los ingresos de los trabajadores, el bienestar de sus familias, el desarrollo de la seguridad social, el fomento a la organización sindical y en última instancia el bien común y la paz social.

Para Argueta, todas estas situaciones, suscitadas por cambios en el paradigma de producción económica, que implica nuevas o distintas formas de contratación laboral, con el afán de maximizar ganancia a costa de dañar la dignidad de la clase trabajadora, no encuadran necesariamente con el desarrollo legislativo, que suele quedar obsoleto en normas y mecanismos para la debida protección de los derechos de los trabajadores.

Esta omisión produce que los trabajadores laboren sin un marco jurídico que les proporcione una protección social mínima. Las personas encuentran un empleo pero de baja calidad. Aunque tengan un ingreso más o menos continuo al final, si se hace un balance, es inevitable apreciar el deterioro de su bienestar individual y de su familia. Este deterioro también se produce a nivel de significativas proporciones de toda la población trabajadora. (Argueta, 2008:Pág. 25)

La contratación laboral fraudulenta de las mujeres, es una muestra clara de la discriminación que ellas sufren en todos los espacios sociales en Guatemala, lo cual profundiza sus ya precarias condiciones materiales de existencia, de acuerdo con informes de situación de organismos internacionales, las modalidades históricas de discriminación contra la mujer impactan directamente en su desarrollo humano, uno de los ámbitos de especial preocupación para estos organismos es la discriminación que se produce en el ámbito laboral,

ya que afirman que aunque ha aumentado de forma sostenida la participación laboral de las mujeres, la desigualdad es notoria en cuanto a los ingresos que perciben, cuando se desempeñan en similares ocupaciones que sus pares hombres.

La práctica extendida de la contratación fraudulenta, ya sea en el sector público o privado, simulando una contratación que no existe, para evadir el cumplimiento de las leyes laborales, está instalada, a través de la celebración de supuestos contratos civiles y mercantiles de servicios técnicos y/o profesionales, fenómeno que en la administración pública se concreta a través de la contratación de personal no permanente, a través de los renglones 029, 182 y 189 existiendo Ministerios como el de Educación y el de Salud Pública y Asistencia Social, donde las contrataciones de este tipo son una norma y no una excepción, y donde la mayor cantidad de personas contratadas sin derecho a prestaciones laborales, son mujeres.

La administración pública afirma que estas personas no son servidores públicos, porque su contrato así lo dice, y porque no han cumplido los procedimientos legales de admisión y reclutamiento, que la ley establece, para la contratación de los funcionarios públicos. No obstante, estas personas, trabajan en subordinación, bajo la dirección

de funcionarios públicos, están sujetos a medidas disciplinarias y han sido contratados de forma fraudulenta, pero de forma continuada, a veces por lustros o décadas, para ofrecer un servicio público en nombre del Estado, en ese sentido y con apego al principio de la realidad, tanto en el ámbito público como privado, se es trabajador permanente por la relación laboral existente, y no, por el tipo de contratos o documentos que se hayan impuesto al trabajador para ocultar su verdadero estatus o categoría.

No obstante lo anterior, varias personas sufren la precariedad de su empleo, por el fraude de contratación laboral, quedando fuera de gozar los derechos mínimos del trabajo, seguridad social y demás prestaciones negociadas a través de pactos colectivos y leyes laborales.

Este fenómeno tan extendido y notorio sólo puede existir, con la complicidad de las instituciones encargadas de la fiscalización y en último caso, de la solución de controversias en el plano judicial, no apegadas a las leyes de trabajo; toda vez que Guatemala posee un marco legal acorde a los estándares internacionales, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, lo que aún se requiere, es institucionalizar a través de políticas, mecanismos y acciones, la debida garantía de su cumplimiento.



## **Violación de derechos laborales de las mujeres trabajadoras**

La violación de derechos en materia laboral, de las mujeres trabajadoras es una realidad, en el mundo en general y para las mujeres en Guatemala en particular. El tema es motivo de preocupación para los organismos internacionales, y especialmente, para la Organización Internacional del Trabajo, órgano especializado en la materia, ya que a diario se violentan los derechos laborales de las mujeres trabajadoras por distintos motivos.

### **Prohibiciones a los patronos**

Las mujeres trabajadoras, gozan de ciertos derechos ya establecidos en las leyes laborales del país, así también se establecen ciertas prohibiciones para que los patronos no violenten estos derechos que por el hecho de ser mujeres se les atribuye. Según el Código de Trabajo decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala artículo 151

Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar

autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En este caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

Al realizar un análisis de las prohibiciones que la propia legislación enmarca a los patronos, se observa que realmente la ley es clara al limitar a los patronos para que no se violenten los derechos de las mujeres trabajadoras; ya que se les prohíbe la discriminación al anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, solicitando ciertos requisitos para ocupar dichas plazas que requiera de ciertas características personales para ocupar algún puesto dentro de su empresa, tanto en el sector público como en la iniciativa privada; no

pudiendo ofertar empleos únicamente a favor del género masculino sino debe de darse en igualdad de derechos tanto para hombres como para las mujeres.

Si requiere de determinadas características por el cargo o funciones que debe de desempeñar el trabajador; debe de contar con la autorización previa de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, quienes deberán constatar que realmente el puesto a ocupar requiere de ciertas características.

Se le prohíbe a los patronos hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas, ya que por ningún motivo el patrono puede tener preferencia al contratar los servicios de una trabajadora por su estado, sea soltera o casada, ya que la ley es clara al prohibir al patrono esta situación, así también se le prohíbe a los patronos tener algún tipo de preferencias al contratar mujeres con o sin responsabilidades familiares, para los efectos de ocupar algún puesto en el trabajo, quiere decir que no debe de privilegiarse o elegir únicamente a mujeres que no tengan responsabilidades familiares por decir tener hijos, cuidado de padre o madre con discapacidades y otras situaciones que puedan presentarse en la vida de las trabajadoras.

Toda mujer trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia materna goza del derecho de inamovilidad, por tal motivo se le prohíbe a todo patrono el despido de las mismas, sin justa causa o falta grave que la trabajadora haya realizado, en contra de los deberes derivados del contrato laboral. En todo caso si la trabajadora cometiere falta grave el patrono deberá de realizar el trámite para dar por terminada la relación laboral, ante los tribunales de trabajo, quienes después de realizar las investigaciones correspondientes determinarán si procede el despido por justa causa, el patrono no podrá sin la autorización de los tribunales dar por terminada la relación laboral y si este fuera el caso toda trabajadora podrá concurrir a los tribunales de trabajo para ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que el patrono le pague los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Para que la mujer trabajadora pueda gozar de la protección relacionada a la inamovilidad por su estado de gestación o periodo de lactancia materna, únicamente deberá dar aviso al empleador de su estado, quedando desde ese momento provisionalmente protegida, pero dentro de los dos meses siguientes deberá entregar al patrono la certificación médica donde haga constar su estado, para obtener la protección definitiva y el derecho de inamovilidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho a la maternidad y periodo de lactancia materna, ya que estipula que la mujer trabajadora tiene la protección del Estado, y velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Se prohíbe a los patronos exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al parto, esto quiere decir que el patrono no podrá obligar a la mujer trabajadora a realizar ningún esfuerzo físico que menoscabe o ponga en riesgo tanto la vida de la madre como la del hijo que espera, esto con el objeto de brindarle la mayor seguridad posible a la madre trabajadora y que pueda disfrutar de sus derechos a una maternidad totalmente sana sin el menor riesgo laboral.

### **Derechos que se violan**

Las personas que laboran para el Estado y en la iniciativa privada, tienen los derechos mínimos laborales que cualquier otra persona trabajadora, y otros que la ley prevé, y a continuación se hace una enumeración descriptiva de los mismos, los cuales son vulnerados, al momento de contratar a las personas bajo la modalidad de contrataciones a plazo fijo, obra determinada o por servicios técnicos,

cuando en realidad, son trabajadoras a plazo indefinido y en condiciones de dependencia y subordinación.

Pago de aguinaldo, este pago también conocido como sueldo anual complementario o décimo tercer salario, contemplado en la legislación guatemalteca, es un beneficio económico que forma parte del salario y que todo patrono está obligado a proporcionar a toda mujer trabajadora como retribución de la prestación de los servicios brindados, el cual debe hacerse efectivo a finales de cada año.

El pago del aguinaldo en ningún momento deber ser menor del ciento por ciento del salario mensual, ya establecido, y debe de brindarse a toda trabajadora que haya laborado durante un año ininterrumpido. También debe pagarse a toda mujer trabajadora que hubiese trabajado menos un año, de forma proporcional como la ley lo establece. El aguinaldo también se le conoce como aguinaldo navideño, el cual equivale al salario de un mes, el patrono debe hacer efectivo el pago del aguinaldo en la quincena del mes de diciembre, este beneficio económico se pretende ayudar a toda mujer trabajadora, con los gastos que se presentan en estas épocas tan esperadas por la familia.

En la actualidad las mujeres trabajadoras por contrato, no reciben este beneficio económico el pago de aguinaldo, ya que según los empleadores, ellas no tienen relación de dependencia por no trabajar a tiempo indefinido, si no que el contrato laboral especifica que el inicio del trabajo se da del uno de enero y que finaliza el 31 de diciembre, negándosele así un derecho que por ley les corresponde.

Otro beneficio económico a que tienen derecho las mujeres trabajadoras se encuentra en el Decreto 42-92, del Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público artículo 1

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

El pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, debe ser equivalente al ciento por ciento del salario ordinario devengado por la trabajadora durante un mes; y debe pagarse a las trabajadoras que hayan laborado para el patrono durante un año ininterrumpido, pero si el tiempo laborado fuere por menos tiempo el

pago de esta bonificación deberá ser proporcional de acuerdo al tiempo que haya prestado sus servicios.

La Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, deberá pagarse a todas las mujeres trabajadoras, durante la primera quincena del mes de julio de cada año, pero si la relación laboral de la trabajadora con el patrono finalizare por cualquier causa antes de esta fecha, el patrono está obligado a pagar a la trabajadora la parte que proporcionalmente le corresponde.

Este derecho a recibir el pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público se les viola a las mujeres trabajadoras, ya los patronos tienen poco interés en el cumplimiento de este derecho, afectando grandemente la economía de la mujer trabajadora, ya que este ingreso económico pudiere beneficiarle en cierta manera a las obligaciones familiares de las trabajadoras.

El Comité de Desarrollo Campesino CODECA, en el Proyecto Lucha para mejorar las condiciones laborales de las familias trabajadoras del campo en Guatemala indica

Para el año 2012, el salario mínimo por día establecido para el sector agrícola fue de Q.68.00 (mensual, Q.2,324.00). Pero, esta investigación evidencia que el 97% de las mujeres que trabaja en las



fincas agrícolas no reciben ni tan siquiera el salario mínimo establecido.

Este dato muestra la discriminación múltiple institucionalizada que pesa sobre la mujer guatemalteca, no sólo en las fincas, sino en el mercado laboral en general. El informe anual sobre El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-2011) de la FAO, señala que únicamente el 8% de las mujeres guatemaltecas residentes en el área rural tienen un salario. En otros términos, todas trabajan, pocas reciben salario, pero casi nadie alcanza al salario mínimo. Si a los jornaleros en las fincas se les explota y discrimina por indígenas, por empobrecidos, por tener más de 40 años, por no tener suficiente grado de escolaridad, etc., a las mujeres se las discrimina y abusa por estos motivos, y por ser mujeres. Mucho más aún si son madres. Muchas de ellas se quejan de que trabajan presionadas en permanente acoso sexual.

Esta discriminación y racismo institucionalizados y permitidos por el Estado, condena a las jornaleras a las condiciones laborales más violentas y abusivas. Según datos del IGSS, 2010, el salario promedio del afiliado agrícola ascendía a Q.1,839.92 siendo el promedio para varones de Q.1,864.00 y el promedio para mujeres de Q.1,499.00 (2013:Pág. 29)

Como se ha dicho anteriormente, pero se vuelve a reiterar por su importancia, las mujeres además de los derechos mínimos generales, tienen derechos especiales, por su condición de género, es decir los relacionados con la maternidad y el cuidado de los niños, a ellas, se les vulneran todos esos derechos, es decir los generales y los específicos, al momento de ser contratadas de forma fraudulenta; en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establecen los derechos laborales siguientes

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

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

Como se indica en la Constitución Política de la República de Guatemala, toda mujer trabajadora, goza del derecho y la protección a la maternidad, totalmente retribuidos, sin que por algún motivo se afecte su salario, es decir no debe efectuársele ningún descuento.

El Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 152 establece

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

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va producir

probablemente dentro de cinco (5) semanas, contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo. b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y al volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

Al hacer un análisis comparativo con lo que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, las mujeres trabajadoras tienen derecho a un máximo de 84 días remunerados como licencia de maternidad. Esta licencia puede extenderse hasta tres meses más, si sobreviene enfermedad a causa del embarazo o parto, dicha licencia debe concederse con goce de salario, sin afectar el derecho de la trabajadora a recibir la retribución económica que por ley le corresponde. El derecho de trabajo goza del principio de titularidad, ya que siempre debe de aplicarse al trabajador y en este caso en especial a las mujeres trabajadoras, la norma legal que más le favorezca.

Este derecho a la licencia por maternidad, en las trabajadoras del sector público y privado es vulnerado, al realizarse la contratación de sus servicios con fraude de ley, es decir se les contrata para un tiempo fijo u obra determinada cuando en realidad la contratación debiera ser a tiempo indefinido, ya que las contrataciones se realizan por tiempo fijo es decir del uno de enero al 31 de diciembre de cada año; cuando en realidad la relación laboral no se rompe si no que continúa, pues las trabajadoras continúan trabajando y se presentan a laborar el día uno de enero del siguiente año, en el mismo cargo y con las mismas actividades o funciones que realizaba el año anterior, por tal motivo se da una relación continua y no un trabajo a tiempo fijo o para obra determinada, evadiendo así la responsabilidad por parte de los patronos a conceder la licencia que por maternidad le corresponde a toda mujer trabajadora.

En algunos casos como lo es el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Educación a las trabajadoras por contrato, no se les concede el derecho de disfrutar a cabalidad el periodo de licencia por maternidad, que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales otorgan a las trabajadoras; pues el patrono asume que la mujer trabajadora no tiene relación de dependencia y continuidad de trabajo, concediéndoles

únicamente un periodo menor para atender esta situación, afectando tanto la seguridad y salud del hijo como de la madre.

La negación a la mujer trabajadora a la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, actualmente se puede observar que la mujer trabajadora por contrato tanto en el sector público como en la iniciativa privada, no cuenta con la protección del seguro social, ya que no existe interés por parte de los patronos para que las mujeres trabajadoras estén inscritas a este beneficio, negándoseles así un derecho de protección a su salud tanto para ellas como para sus hijos menores de cinco años, ya que actualmente ellas se costean los chequeos o controles prenatales, la atención del parto y otros casos propios del embarazo o cuidado de sus hijos.

La negación a la mujer trabajadora a la protección del seguro social por parte del patrono, violenta sus derechos ya que no cuenta con la cobertura y beneficio del seguro social, el cual le brindaría como mujer trabajadora la seguridad de contar con un lugar a donde acudir en caso de necesitarlo por motivo de alguna enfermedad o emergencia.

Período de lactancia materna, este derecho asiste a las mujeres, al ocurrir el parto, permiso por lactancia para alimentar a su hija o hijo

durante media hora, dos veces al día, las cuales puede juntar según su conveniencia para entrar una hora más tarde al trabajo o salir una hora más temprano durante 10 meses, también goza del derecho de inamovilidad.

En muchos casos las trabajadoras del sector público como las trabajadoras de la iniciativa privada, desconocen este derecho que le conceden la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales del país, por tal motivo no lo solicitan a su patrono o no se les concede la licencia por lactancia materna; vulnerándose así sus derechos para que tanto el hijo y madre puedan disfrutar de tal derecho.

Derecho a guarderías o centros de cuidado infantil, las empresas o instituciones que tengan más de 30 mujeres trabajadoras, deben proporcionar durante la jornada laboral un lugar propicio para el cuidado y alimentación de los hijos menores de tres años, esta modalidad la aplican algunas instituciones como beneficio a las trabajadoras que no tienen donde dejar a sus hijos durante el período de trabajo, proporcionando un lugar adecuado con personal capacitado con el objeto que atiendan a los hijos menores de los empleados que no

asisten a escuelas o colegios de pre-primaria. Las personas que laboren para el centro de cuidado infantil, debe ser pagada por el patrono.

Este derecho a guarderías infantiles o centros de cuidado infantil, también se les es violentado a todas las trabajadoras tanto del sector público como la iniciativa privada; pues en la realidad no existen patronos que realmente tengan la conciencia humanitaria de conceder tal derecho a las mujeres trabajadoras, negándoles así un beneficio a toda madre trabajadora, ya que deberá de costear por sus propios medios económicos el servicio de cuidado de sus hijos, pudiendo ser un servicio totalmente gratuito.

Indemnización por despido injusto, la legislación guatemalteca protege a la mujer trabajadora, en cuanto a que estipula que la mujer en estado de embarazo y periodo de lactancia materna goza del derecho de inamovilidad, ya que si el patrono desea despedir a una mujer trabajadora, debe existir justa causa y probarse que existen motivos suficientes para dar por terminada la relación laboral; el Código de Trabajo decreto 1441, regula que si el empleador no prueba la causa justa del despido, la trabajadora podrá concurrir ante los tribunales de trabajo, para que el patrono pague a la trabajadora las indemnizaciones

que por ley le corresponden, y pueda ser reinstalada en el puesto o cargo que anteriormente ocupaba.

Como se puede observar las mujeres trabajadoras del sector público y la iniciativa privada no disfrutaban de estos derechos que la legislación guatemalteca les concede, tal es el caso de otros sectores de trabajos.

El Comité de Desarrollo Campesino CODECA, a través del Proyecto de lucha para mejorar las condiciones laborales de las familias trabajadoras del campo en Guatemala ha informado “El 98% de las trabajadoras en las fincas agrícolas no gozan de este derecho. Además, el 80% de las y los entrevistados indica que las fincas no brindan condiciones adecuadas para el trabajo de mujeres con hijos.” (2013:Pág. 30)

La violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras está a la vista, sin que poco o nada se pueda hacer para detener la violación a sus derechos, ya que se puede determinar que las mujeres trabajadoras más vulneradas son las mujeres con carga familiar, es decir madres con hijos, mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia materna, madres solteras.



Como anteriormente se ha analizado todos estos derechos, son vulnerados a las mujeres trabajadoras de la administración pública y la iniciativa privada, al no otorgarles los derechos que por ley les corresponde, ya que existe poco interés de parte de los empleadores y por falta de conocimientos de los derechos que como mujeres se les atribuye.

Las leyes laborales son claras en las formas para la contratación laboral de las trabajadoras, pero la cultura de contratación fraudulenta en el sector público como en la iniciativa privada impera en el ámbito de las contrataciones laborales, siendo el propio Estado cuando actúa como patrono, el perpetrador de estas violaciones a las leyes laborales.

La Organización Internacional del Trabajo, ha realizado una serie de recomendaciones para disminuir en cierta medida la violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, ya que existe conciencia en la comunidad internacional, que esta realidad existe, afectando la dignidad humana de las trabajadoras; y establece el estándar mínimo para que el Estado a través de sus órganos de control administrativo y judicial puedan hacer prevalecer el principio de la primacía de la realidad y erradicar estas contrataciones, y procurar con ello, la existencia del empleo digno, es decir el empleo que permite a

las mujeres, gozar plenamente de sus derechos laborales, tanto generales como específicos.

Derivado de todo lo expuesto, en cuanto a los derechos mínimos de las mujeres trabajadoras que son vulnerados, al realizarse el fraude en la contratación de sus servicios, tanto en el sector privado, como público, puede establecerse que la afectación es muy grande, y que impacta directamente en las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras, profundizando sus condiciones de vulnerabilidad social, y por lo tanto exponiéndolas a permanente exclusión de oportunidades de desarrollo personal y de la realización de sus proyectos de vida, extendiéndose la afectación a sus hijas e hijos, ya que muchos de los derechos laborales específicos para las mujeres, tienen que ver con el amparo y protección de sus hijas e hijos menores.

### **Efectos de la violación a los derechos laborales**

Las mujeres sufren de manera diferente a los hombres, los embates de una economía basada en la explotación laboral, por su condición de mujer y por los roles inherentes a sus roles de género. Ya que las mujeres son más vulnerables por no contar con un empleo digno que les provea disfrutar de una vida digna en la cual puedan desarrollarse y

vivir plenamente con un ingreso que pueda contribuir a las necesidades básicas de ellas y de su familia.

En la actualidad un mínimo de mujeres tienen acceso a un trabajo digno que les permita satisfacer básicamente las necesidades esenciales de sus familias, a diario las mujeres enfrentan una lucha por optar y ocupar un trabajo en el que devenguen un salario decente, ya que las mujeres que tienen ventaja son las mujeres profesionales, dejando al margen a las mujeres que pocas oportunidades de estudio han tenido.

La Comisión Económica para América Latina, en el Informe Bienal indicó

Las comparaciones entre ambos sexos permiten concluir que en 7 de 11 países la pobreza es más frecuente en los hogares encabezados por mujeres que por hombres. La diferencia es más acentuada aún en los hogares extremadamente pobres o indigentes... la pobreza extrema, particularmente en las zonas urbanas, afecta sobre todo a los hogares en los que no hay cónyuge varón. (1995:Pág. 70)

Diversos estudios apuntan a que la pobreza de las mujeres está ligada a la falta de oportunidades, lo cual incluye la oportunidad de acceder a empleos dignos, que les permita a ellas como mujeres gozar de ingresos monetarios apegados a derecho, y demás prestaciones que la ley establece, como consecuencia de establecerse una relación laboral.

La poca fuente de empleos dignos para que la mujer trabajadora pueda elegir un trabajo en el cual pueda desenvolverse como ser humano, es una de las limitantes a poder elegir un trabajo que se apegue a sus propias necesidades, ya que muchas veces la mujer trabajadora tiene que conformarse con el primer trabajo que se le presente, no teniendo ninguna oportunidad de ascenso o crecimiento profesional.

La pobreza de la mujer está directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y autonomía económica, la falta de acceso a la educación, los servicios de apoyo y los recursos económicos, incluidos el crédito, la propiedad de la tierra, el derecho a la herencia y su mínima participación en el proceso de adopción de decisiones.  
(1)

El modelo económico establecido a partir del paradigma económico de la globalización y de la flexibilidad laboral, ha dado como resultado prácticas desleales de producción que tienen como último eslabón las contrataciones laborales fraudulentas en perjuicio de los grupos poblacionales que viven en condiciones de mayor vulnerabilidad, como las mujeres.

En Guatemala el acceso a los empleos dignos y con oportunidad de ascenso, es precario, ya que no se fomenta el empleo digno y en igualdad de derechos, dejando a las mujeres sin la oportunidad de

desarrollarse como seres humanos y sentirse plenamente realizadas en el trabajo de desempeñan.

Las mujeres en la actualidad, como consecuencia de los roles de género que se les ha sido asignado en la sociedad, ven como su situación de precariedad social se agudiza, con la afectación no sólo personal, sino extendida a la precariedad de condiciones en que se desarrollan sus hijas e hijos.

La autora Monserrat Sagot indica que la pobreza extrema está afectando en gran número a las mujeres por el poco acceso que se tiene a un trabajo digno

No obstante, lo que lleva transcurrido este siglo, la realidad ha mostrado que la “nueva economía” ha comenzado una fase de recesión importante. En lo que concierne a nuestra región, se han agudizado viejos problemas sociales como el aumento de la pobreza e iniquidad social, y la aparición de nuevas pandemias y enfermedades, particularmente en los países menos desarrollados. Problemas que aunque afectan a toda la población, tienen un peso relativamente mayor en las mujeres, porque en general en ellas recae el cuidado de los niños, los enfermos y las responsabilidades domésticas del hogar. (2002:Pág. 16)

Aunque la feminización de la pobreza es un fenómeno global, que se manifiesta de forma más generalizada y aguda en países particularmente pobres, como Guatemala, en donde la pobreza de las

mujeres por falta de un empleo digno, se ve reflejada en los altos índices de muerte materna y de desnutrición infantil, ya que la mayoría de esos casos, se vinculan a la precariedad en el ingreso y de condiciones sociales, el no ingreso de recursos económicos, por no contar con un empleo digno, la poca oportunidad al acceso de un trabajo, derivada del irrespeto a los derechos laborales, que de forma sistemática se practica en el país. La autora Monserrat Sagot opina

Aunque en algunos países de la región han experimentado una reactivación económica, la distribución del ingreso ha sido nula, lo cual podemos observar a partir del comportamiento del empleo y los ingresos laborales. En el caso de la subregión norte de América Latina y el Caribe, al dividir los países por la magnitud de la pobreza que presentan, sólo dos naciones de la región, Costa Rica y Panamá, fluctúan entre el rango de 15 y 30 por ciento de pobres. En el rango de pobreza alta, que va de 31 a 50 por ciento, están El Salvador, México y República Dominicana. Y con más de 50 por ciento, en un nivel de pobreza muy elevado, están Honduras, Guatemala y Nicaragua. (2002:Pág. 17)

La violación de derechos laborales a las mujeres, es una problemática que amerita acciones de tipo cultural y política, por cuanto que la misma, se deriva de la infravaloración de las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, como mecanismo de opresión, para sostener las brechas de desigualdad que imperan, en perjuicio de las mujeres.

Tal como lo afirman diversos estudios y expertos, la pobreza no sólo se visualiza y manifiesta en personas sin empleo, en muchos casos la misma está presente en las personas y particularmente en mujeres empleadas, pero con empleos mal remunerados o empleos que se realizan en fraude de ley, para evadir el pago de las prestaciones mínimas establecidas por las leyes laborales, afectando grandemente el desarrollo integral de las mujeres, ya que no se les permite que se superen como ellas mismas quisieran, es decir tener una vida digna, de acuerdo a las necesidades básicas que día a día como ser humano se requieren.

El trabajo como mecanismo regulador de la vida de la persona humana, es algo vital para el desarrollo y realización del plan de vida de las mujeres y las personas que dependen de ellas, ya que muchas mujeres trabajadoras, son madres solteras, recayendo sobre ellas toda la responsabilidad de sacar adelante a su familia.

El rol de género en las mujeres, contribuye a su precariedad, la maternidad obligatoria asignada, le impide su desarrollo pleno, y en el mercado laboral le dificulta acceder a empleos dignos. Es precisamente a las mujeres embarazadas, mujeres madres, mujeres en

periodo de lactancia materna, madres solteras, a quienes con mayor frecuencia se les viola sus derechos laborales.

En muchos casos los patronos niegan el derecho a un empleo digno a las mujeres, por el simple hecho de acudir en busca de un trabajo en estado de embarazo, o cuando el nacimiento de su hijo acaba de suceder; es decir cuando la madre se encuentra en el período de lactancia materna, esto en la realidad es una discriminación ya que los patronos le dan el privilegio al género masculino, para no otorgar estos derechos que por ser mujeres les atribuye las leyes laborales. En algunos casos los patronos han despedido a las mujeres al enterarse que están embarazadas, o cuando la mujer acude a solicitar un trabajo el patrono pregunta a la trabajadora si no se encuentra embarazada, y si la respuesta es que si está embarazada, no le dan la oportunidad del empleo, siendo esto una violación a toda mujer trabajadora.

Esta investigación hace especial énfasis, en los efectos de las contrataciones simuladas, que niegan la existencia de la relación laboral, y cuya consecuencia directa es el incumplimiento de los patronos, de las responsabilidades que la ley establece, hacia las mujeres trabajadoras. Las violaciones a los derechos laborales de las mujeres más comunes son el no pago de las prestaciones dinerarias,



como el aguinaldo, pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14), la indemnización en caso de despido, derecho a licencias pre y post natales, así como el derecho a licencia por lactancia materna, el derecho a uso de guarderías y la protección al seguro social, afectando el desarrollo integral en la vida de la mujer trabajadora.

Guatemala posee un marco legal acorde a los estándares internacionales, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, lo que aún se requiere, es institucionalizar a través de políticas, mecanismos y acciones, la debida garantía de su cumplimiento, y evitar así la violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

## **Conclusiones**

El Derecho Laboral es un derecho esencialmente garantista de los derechos de las personas trabajadoras, lo cual incluye a las mujeres. No obstante en la realidad social, existe una práctica recurrente y sistemática de contratación laboral fraudulenta, tanto en la iniciativa privada como en el sector público.

Las contrataciones laborales fraudulentas, producen la violación de los derechos laborales de las mujeres, quienes ven afectado su proyecto de vida, en el sentido de no poder gozar de derechos mínimos como las prestaciones dinerarias y la seguridad social, que en el caso particular de las mujeres, está vinculado a la reproducción humana, como una condición propia de su género.

La violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras ocurre diariamente, ya que existe poco interés por parte de los patronos, para brindar a las mujeres trabajadoras los derechos que por ley se les atribuye, otro factor en la violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras es la desinformación o la falta de conocimiento que las mujeres tienen sobre los derechos laborales que les asiste.

Los derechos laborales que más se les vulnera a las mujeres trabajadoras son los propios a su género siendo estos la negación de las prestaciones dinerarias, aguinaldo, como el pago de aguinaldo, pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, la indemnización en caso de despido, derecho a licencias pre y post natales, así como el derecho a licencia por lactancia materna, el derecho a uso de guarderías y seguridad social, afectando el desarrollo integral en la vida de la mujer trabajadora.

## Referencias

### Libros

Argueta, A. (2013). *Impunidad Laboral y Sector Público en Guatemala*. Guatemala: Ediciones Papiro. S.A.

Argueta, A. (2008). *El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala*. Guatemala: Ediciones Papiro. S.A.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta SRL.

Molina, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Ediciones IUS.

Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L.

### Legislación

Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.

Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, Código de Trabajo, 1961.

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

Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, 1992.

### **Citas internet**

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0047408.pdf> Recuperado 12.06.2015

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045521.pdf> Recuperado 12.06.2015

[http://desarrollohumano.org.gt/sites/default/files/cuaderno\\_pobreza\\_2002-6.pdf](http://desarrollohumano.org.gt/sites/default/files/cuaderno_pobreza_2002-6.pdf) Recuperado 31.08.2015