

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO**



TESIS

**LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL
TRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE
SUCHITEPÉQUEZ**

**Presentada a las autoridades del Centro Universitario del Suroccidente de la Universidad
de San Carlos de Guatemala**

POR:

SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO

Carné 200340820

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE

M.A. Pablo Ernesto Oliva Soto

Rector en Funciones

Inga. Marcia Ivonne Véliz Vargas

Secretaria General

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
SUROCCIDENTE**

Lic. Luis Carlos Muñoz López

Director

REPRESENTANTE DE PROFESORES

Dr. Reynaldo Humberto Alarcón Noguera

Secretario

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Lic. Vilser Josvin Ramírez Robles

Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

T.P.A. Angélica Magaly Domínguez Curiel

Vocal

PEM Y TAE Rony Roderico Alonzo Solis

Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Dr. Mynor Raúl Otzoy Rosales
Coordinador Académico

Dr. Edy Rodolfo Maldonado Rivera
Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

Lic. Edín Aníbal Ortiz Lara
Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

MSc. José Norberto Thomas Villatoro
Coordinador de las Carreras de Pedagogía, Administración Educativa y
Psicopedagogía

M.Sc. Víctor Manuel Nájera Toledo
Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril
Coordinador Carrera Ingeniería Agronomía Tropical

M.Sc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes
Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

Lic. Sergio Román Espinoza Antón
Coordinador Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas
y Sociales Abogacía y Notariado

Lic. José Felipe Martínez Domínguez
Coordinador de Área Social

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

M.Sc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía

Lic. Heinrich Herman León
Coordinador Carrera Periodista Profesional y
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

DEDICATORIA

A DIOS:

Por estar siempre presente en mi vida, por darme el entendimiento y las fuerzas necesarias para poder lograr mis metas.

A MIS PADRES:

Araceli Alvarado(+) y Luis Felipe Arévalo (+), que con paciencia, esfuerzo, sacrificio y dedicación forjaron mi camino para ser quien hoy soy, gracias por el amor incondicional que en vida me dieron; un beso hasta el cielo.

A MIS HERMANOS:

Roberto, Dulce y Rolando por el apoyo moral que me brindaron a lo largo de mi carrera Universitaria.

A MI FAMILIA:

Especialmente sobrinas, Tía Marina Alvarado, Tío Julio Maldonado, y primos, gracias por sus muestras de amor, cariño y apoyo desde siempre.

A MIS AMIGOS:

Que me han apoyado y ayudado en todo momento son parte importante en cada etapa de mi vida.

A MIS ASESORES:

Gracias por su tiempo y dedicación.

A:

La Tricentenario Universidad San Carlos de Guatemala, por permitirme ser parte de esta Gloriosa Universidad forjándome con conocimientos sólidos para ser una buena profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y catedráticos de la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por forjar personas que con su labor engrandecen a Guatemala.

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

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	i
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
El Estado	3
1.1 Aspectos generales	4
1.2 Evolución histórica.....	6
1.2.1 Asia Oriental	8
1.2.2 Antiguo Oriente	8
1.2.3 Grecia.....	9
1.2.4 Roma.....	9
1.2.5 Edad Media.....	9
1.2.6 El Estado Moderno	9
1.2.7 Concepto	10
1.3 Elementos	11
1.3.1 Población	11
1.3.2 Territorio	12
1.3.3 El Orden Jurídico	12
1.3.4 Poder Público.....	12
1.3.5 Soberanía	13
1.4 Funciones	13
1.4.1 Función Legislativa	14
1.4.2 Función Ejecutiva.....	15
1.4.3 Función Judicial.....	16
CAPÍTULO II.....	16
Derecho de trabajo	16
2.1. Evolución histórica.....	16
2.1.1 Roma Clásica	17
2.1.2 Edad Media.....	17
2.1.3 Edad Moderna.....	18
2.1.4 Edad Contemporánea.....	19
2.2Concepto	19
2.3. Principios.....	21
2.3.1 Principio tutelar	23
2.3.2 Principio de Irrenunciabilidad	24
2.3.3 Principio imperatividad	25
2.3.4 Principio in dubio pro operario.....	26
2.3.5 Principio de realismo y objetividad	26
2.3.6 Principio democrático.....	27
2.3.7 Principio sencillez o anti formalista	27
2.3.8 Principio conciliatorio	27
2.3.9 Principio de equidad	28
2.3.10 Principio de estabilidad	28

2.4. Naturaleza jurídica	28
2.4.1 Concepción privativa del derecho del trabajo	28
2.4.2 Concepción publicista del derecho del trabajo	29
2.4.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo	29
2.4.4 Concepción social del derecho del trabajo	30
2.5. Sujetos	30
2.5.1 Patrono	30
2.5.2 Trabajador	31
CAPÍTULO III	32
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	32
3.1. Aspectos generales	32
3.2. Creación	33
3.3. Funciones	36
3.4. Organización	38
3.5. Regulación legal	40
CAPÍTULO IV	41
4.1 Aspectos Generales del Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.	41
4.2 Limitaciones Para el Acceso al Trabajo de la Mujer en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.	45
4.3 Condiciones patronales para la contratación de mujeres en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.	48
4.4 Creación e implementación de Política Pública de Acceso al Empleo, para mujeres mayores de treinta años, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	54
4.5 Implementación de la Política Pública de Acceso al Empleo, para mujeres mayores de treinta años, por la delegación departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	59
CAPÍTULO V	64
LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ	64
CAPÍTULO VI	86
FUNDAMENTOS LEGALES QUE PROTEGEN A LA MUJER TRABAJADORA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y POR GÉNERO	86
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIA	100

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis consiste en un trabajo de investigación cualitativa, con análisis jurídico doctrinario que consiste en estudiar la edad y otros factores que influyen como restricción en el acceso al trabajo para mujeres trabajadoras en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez.

El objetivo central fue determinar la percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales de las mujeres adultas, así como establecer políticas públicas para que la equidad de género, en el ámbito laboral, sea una realidad.

Se pretende establecer que la edad se ha convertido en uno de los principales motivos de discriminación en el ámbito laboral, situación que genera situaciones discriminatorias para acceder o extinguir una relación laboral. Este tipo de discriminación, violenta el principio de igualdad y viola el principio constitucional al derecho del trabajo. En el capítulo IV se desarrolla una investigación de campo en donde se determinaron otros factores que influyen además de la edad, en el proceso de contratación. La recolección de la información se realizó a través de la técnica de la encuesta, la cual se realizó a una muestra de 380 mujeres en edades de entre 14 a 65 años de edad, en diferentes zonas del municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez en donde se obtuvieron respuestas con material clasificado y de diversas fuentes, culturas, estratos económicos y formación académica.

Mediante este aporte se pretende identificar aquellas diferenciaciones generalmente negativas que se hacen a una persona o a un grupo por razón de su edad, estado civil, formación académica entre otros factores que pueden perjudicar a una mujer en el acceso al trabajo.

De lo anterior cabe resaltar que, pese a que todos los campos de actividades que impliquen superación intelectual son accesibles a la mujer, ésta continúa eligiendo profesiones consideradas tradicionalmente como femeninas, y que implican estar al servicio del hombre. Premisa que se desprende de otro obstáculo como lo es el enfrentarse a competir o no con el hombre, e infringir la regla tradicional de superioridad masculina frente a la cual ella deberá mantenerse en una

situación intelectual inferior.

Es imperativo manifestar que actualmente existe una tendencia a favorecer al género masculino y aunado a ello a limitar el empleo a un sector de la población con determinado rango etario, esto impide el acceso al trabajo para las mujeres que son en los hogares desintegrados la única persona que genera un ingreso para el hogar.

INTRODUCCIÓN

En Guatemala existe una difundida discusión sobre la discriminación laboral y sus diferentes formas, ya sea ésta por sexo, raza, inclinación sexual, edad, entre otras, generando de esta manera una predisposición por parte de los empleadores en el momento de la selección de su personal de trabajo, no solo para contrataciones nuevas, sino también para ascensos y demás proyectos dentro de la estructura empresarial.

Actualmente un alto porcentaje de empresas públicas y privadas, manejan un perfil de contratación de gente joven, abarcando un rango de edad que oscila entre los 18 hasta los 30 años aproximadamente, limitando la oportunidad laboral para el grupo poblacional comprendido de los 30 a 55 años de edad. Este joven perfil de contratación es posible advertirlo en numerosos anuncios de empleo, publicados en los principales medios de comunicación en los cuales se incluye como requisito indispensable, para su postulación, que se trate de personas no mayores a los 30 años.

Otro factor que interviene en la falta de oportunidades laborales para mujeres mayores de treinta años, es el aumento en la tasa de desocupación laboral, ya que algunas empresas no están dispuestas o no tienen la capacidad para afrontar la carga tributaria que representa un empleado que genera antigüedad.

Premisa actitudinal de la contratación patronal que demuestra la hipótesis planteada, al establecer que la edad se ha convertido en uno de los principales motivos de discriminación en el ámbito laboral, situación que genera situaciones discriminatorias para acceder o extinguir una relación laboral. Este tipo de discriminación, violenta el principio de igualdad y viola el principio constitucional al derecho del trabajo.

El objetivo de la investigación fue evaluar la percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales de las mujeres mayores de treinta años, en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez. Así como establecer políticas públicas para que la equidad de género, en el ámbito laboral, sea una realidad. El proceso metodológico consistió en una investigación no experimental, transeccional, descriptivo y correccional. Consta de seis capítulos

que desglosan, analizan y enmarcan doctrina y legislación sobre el Estado, derecho al trabajo, el ministerio de trabajo y previsión social y la edad como limitante para las mujeres en el acceso al trabajo en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez, así como la proposición de la implementación de Políticas Públicas de Acceso al Empleo, dirigida a mujeres mayores de treinta años, tanto por parte del Ministerio de Trabajo y su delegación departamental, como de los patronos y empleadores del sector público y privado.

CAPITULO I

El Estado

El Estado, como organización política dentro de los cuales se desarrollan los procesos democráticos y el ejercicio de la democracia, una vez que ésta se ha alcanzado, si se diera el caso, ineludiblemente debe reunir ciertos elementos para que sea considerado como tal.

En la actualidad, es muy común referirse al Estado como a aquel conjunto de determinados elementos que son necesarios e ineludibles para que este sea considerado como tal, es decir, elementos sin los cuales el Estado no tendría razón de ser y cuya existencia sería prácticamente imposible en la práctica. Sin embargo, es importante notar que el Estado es mucho más que eso. Pero prudente es partir de lo más sencillo, con el afán de adentrarnos de forma paulatina en la definición que aquí servirá de base en la descripción de esa interrelación que tiene con la democracia y sus etapas previas.

Pais y Rebollo (2013) exponen que el Estado debe estar constituido con cuatro elementos básicos, a saber: “*Territorio, población, gobierno, y finalidad*” (p. 19)

En muchos casos, tanto el gobierno como la finalidad pueden adquirir otras denominaciones, que al final, vienen a dar la misma significación a términos distintos con un mismo fin. Otros autores aseguran que no sólo son necesarios esos elementos, sino que, además, se deben agregar:

- Soberanía y
- Orden jurídico.

Otros, incluso, le agregan aspectos de centralización y descentralización, que no son más que aquellos aspectos ligados a su condición de ente jurídico y que en un momento dado pueden constituirse en problemas de articulación del mismo orden jurídico que dicho ente representa. Kelsen, considera e incluso a denomina al Estado como personificación del orden jurídico y al definirlo cita “*Ente jurídico que no toma en consideración el aspecto puramente sociológico.*” (1988, p. 215)

El Estado constituye, hoy en día, una estructura compleja que abarca no sólo aquello que puede verse físicamente, sino que ciertamente conlleva, un entramado que indudablemente incluye un marco jurídico mediante el cual ese Estado cobra vida.

Al hablar de un marco jurídico se habla, de una norma o conjunto de normas, que de acuerdo a la teoría pura del derecho de Kelsen “[...]” *es algo que alude a lo que debe ser o debe producirse; especialmente, a que un hombre deba comportarse de determinada manera [...]*” (1982, p. 187) y en el contexto de un Estado, dicha norma actuaría de similar forma, indicando que el Estado debe seguir ciertos lineamientos en cuanto a su forma de proceder en uno u otro campo.

El Estado, y por consiguiente sus distintas manifestaciones, tuvo un origen que podría situarse, inclusive, más allá de cinco mil años atrás, como una forma simple de organización que luego evolucionó hasta alcanzar dimensiones más complejas, iniciando en lo que podría llamarse el Estado Primitivo, pasando por el Estado Feudal y llegando finalmente a lo que hoy día se conoce como el Estado Nación.

Es importante hacer notar que, el presente capítulo, no pretende ser un estudio exhaustivo ni minucioso de la historia del Estado ni de la Teoría del Estado en sí, es más bien una descripción y contextualización cuyo objetivo es poner sobre la mesa elementos a través de los cuales se le pueda ver de una forma clara y sencilla en el contexto de las ciencias jurídicas y sociales, con las limitaciones propias que conlleva un estudio como este y sin perder de vista que el conocimiento científico debe ser, ante todo, objetivo.

1.1 Aspectos generales

Históricamente las sociedades han buscado su bienestar, desarrollando un sistema organizado de vida que procure asegurar la continuidad de las nuevas generaciones. Ello ha demandado la existencia de una estructura política y jurídica denominada Estado, el cual constituye un ordenamiento producto de un pacto social, que emana de la convivencia cotidiana.

En la época actual, el Estado garantiza el desarrollo, la seguridad y la defensa de los entes que le dan vida en sus diversas manifestaciones, siendo éste depositario del monopolio de la fuerza para la consecución de sus objetivos, dentro de los principios básicos de solidaridad interna y externa, aspirando al logro de la paz mundial.

Los Estados, se transforman dentro de diferentes eventos e hitos históricos, que inciden en la vida de las naciones. Guatemala, como lo establece Ramírez:

[...] paso a paso va desarrollándose como Estado, para el caso de Guatemala, del proceso continuo de transformación deriva, en la década de los años ochenta, el deseo democratizador plasmado en la Constitución Política de la República, promulgada en 1985, la cual establece los mecanismos de relación del Estado y de la sociedad, preceptuando los valores, principios y normas de jerarquía suprema. (2002, p. 17)

Premisa de la que se deduce que como resultado de la promulgación de la Constitución Política en 1985 Guatemala se fortalece como Estado, sin dejar de lado que el principal valor de la sociedad guatemalteca se encuentra en su universalidad y no habrá Estado si no existe el pueblo y viceversa.

La Constitución del Estado contiene la descripción de sus fines, enunciados fundamentalmente en el preámbulo, donde claramente se puede apreciar su finalidad de afianzar la justicia, de promover el bienestar general, de asegurar los beneficios de la libertad, consolidar la paz, y promover la defensa común.

En función de la articulación que se produzca de las tres variables, se distinguen dos grandes grupos. En primer lugar, el Estado unitario, donde pueblo, territorio y poder son uniformes y simples, y la relación entre ellos es unívoca y directa. En segundo lugar, el Estado complejo, resultante de la carencia de homogeneidad entre los tres elementos mencionados, produciéndose una diversificación en la estructura de su ordenamiento jurídico.

Las distintas formas clásicas de clasificar el Estado, principalmente son la monarquía y la república, pero también existen otras, como son: aristocracia, democracia, tiranía, oligarquía, entre otras.

1.2 Evolución histórica

El primer dato que ofrece la historia de la humanidad es la existencia de un conjunto de habitantes que se asienta sobre un territorio determinado, el cual es la población que surge del hecho de la convivencia. Ya que la población es un grupo humano que reside en un espacio determinado guardando entre sí una relación física por los miembros de la misma.

Ahora bien, cuando las relaciones entre los individuos que componen ese grupo no se derivan únicamente del hecho de convivir juntos sino de elementos comunes de carácter histórico, económico o social, es decir cuando al grupo lo une un conjunto de factores, de los que participan sus componentes y que se determinan por causas geográficas o históricas, la población asume la calidad de comunidad. Entonces la comunidad se convierte en una forma superior de la población denominada nación, entrando en el conocimiento de un grupo étnico con normas, y una unidad, individualidad y voluntad propia.

Mariscal señala que “[...] una nación es una comunidad de gentes que advierten como la historia las ha hecho, a través del desarrollo de la misma satisfaciendo sus propias necesidades.” (1990, p. 42)

Sociológicamente, la Nación se define como un ser comunitario dentro de la cual las individualidades que lo componen, están permanentemente vinculadas por diferentes factores de carácter material, cultural y sentimental.

“La nación suele identificarse con el pueblo y frecuentemente se utiliza por modo indistinto o indiferenciado; ambos conceptos son correctos, si se considera al pueblo en su implicación sociológica pero no política, ya que la nación es un cuerpo puramente social”. (Mariscal, 1990, p. 55)

Además, la creación del orden jurídico político supone necesariamente un poder, es decir la actividad creativa cuyo elemento generador originario es la comunidad nacional y cuya causa es

el grupo humano que en su representación lo elabora. Ese poder es el medio a través del cual se trata de conseguir un fin determinado a través de la organización ya mencionada.

De ello deviene que el Estado no produce el derecho, sino que el derecho crea el Estado como sujeto con personalidad propia y de aquí se desprende la importancia que tiene el orden jurídico en la formación del Estado.

Para establecer el origen del Estado, se debe hacer alusión a la importancia del vocablo estatus en la Grecia antigua, conocida con el nombre de polis, que quiere decir ciudad, palabra que identificaba la realidad política de aquella época. Su extensión solamente comprendía los límites de la ciudad, no obstante, con el tiempo se rebasan esos límites y surge un fenómeno político diferente y más amplio. Según Burgoa “*En la antigua Grecia la palabra Estado equivalía a polis que significa a la ciudad-estado para extenderse después a la comunidad misma.*” (1990, p. 116)

La idea de Estado, aunque sin utilizarse expresamente el nombre, se manifiesta en las distintas ciudades griegas de la antigüedad, las que a su vez se formaron en diversos grupos como las familias y las tribus ligados por vínculos de carácter religioso y consanguíneo.

Kriele expone:

El Estado es el resultado de una larga evolución de la convivencia humana. Aparece con la civilización sedentaria, cuando el grupo pasa de la vida nómada a la vida agraria. Esto es que el Estado surge cuando la sociedad se divide en clases sociales. Cuando el Estado alcanza el grado más alto de la organización social, el de la unidad colectiva dotada de capacidad para la autodeterminación y regida por una ordenación jurídica. El hecho de que el hombre está naturalmente destinado a la convivencia fue lo que determinó las formas primitivas de la vida social y la aparición del Estado. (1980, p. 17)

Para algunos autores, todo Estado lo es de derecho, puesto que se rige por normas jurídicas, cualquiera que sea su procedencia o la autoridad de que dimanen, con tal que tenga la posibilidad de hacer cumplir sus determinaciones dentro del orden interno en consecuencia el concepto sería aplicable lo mismo a un gobierno democrático y constitucional que a uno autocrático y tiránico.

Lincoln (2013) refiere “*el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo*” (p. 116), premisa que se traduce en que el Estado de derecho se determina como aquel en que los tres poderes del gobierno, interdependientes y coordinados representan al pueblo.

Por otra parte, respecto al Estado, también en otras regiones a nivel mundial se consideró de la manera siguiente:

1.2.1 Asia Oriental

Una ponencia importante en el desarrollo histórico del Estado es la que cita Porrúa al decir que:

Es a partir del siglo VIII a. C., que se da la existencia de sociedades políticas gobernadas por un monarca. La monarquía se perpetuaba hereditariamente, por lo que las familias titulares del poder se les conocen como dinastías imperiales. En aquel tiempo, se suponía al emperador como el representante del cielo y señor absoluto de todos los hombres, aunque respondía ante el pueblo con la concordancia de sus actos con las leyes. (1999, p. 48)

Este concepto se aplicó a las monarquías occidentales, ya que los reyes o emperadores anteriores a los regímenes constitucionales o de derecho tenían limitaciones para ejercer el absolutismo, ya sea por tradición o por costumbre, en todo lo que se refiere a la designación y al orden sucesorio de reyes, monarcas o gobernantes.

•

1.2.2 Antiguo Oriente

Según anota Porrúa en Antiguo oriente:

Existieron culturas humanas de gran esplendor como Egipto, Persia, Israel, etcétera. Al existir por milenios, estos pueblos contaron con inagotables hechos políticos; sin embargo, esta época se caracterizó por tener un Estado despótico o teocrático. Al ser despótico, la autoridad era tan regia que la capacidad de las personas en el derecho privado estaba restringida, así como la capacidad para actuar dentro del derecho público se limitaba a los individuos pertenecientes a una clase o casta privilegiada. Y el ser teocrático significaba que existía una relación entre el soberano de la comunidad política y la divinidad. (1999, p. 53)

Prado expone al respecto “*En este contexto se da el dualismo ya que hay una autoridad temporal y espiritual, además a la persona se le considera como sujeto que tiene dignidad y libertad por naturaleza agregando que existe igualdad entre los seres humanos.*” (2014, pág. 30)

Otra arista a considerar es que se acoge el derecho natural con exponentes como los padres de la iglesia San Ambrosio, San Agustín, y Santo Tomás de Aquino, quien se fundamenta en el cristianismo, estableciendo la naturaleza del hombre como un ser social.

El orden público se mantiene vigilando y protegiendo la recíproca libertad de los individuos dentro de la ley como antítesis del Estado intervencionista en materias económicas, sociales y culturales, que se dio con gran arraigo en el Siglo XIX.

1.2.3 Grecia

En esta civilización le correspondía a la organización política la elaboración de las disposiciones legales e impuestas a los individuos y por lo tanto el aspecto de libertad se encontró bastante limitado. Al respecto la doctrina cita:

La característica fundamental de la organización política griega es la potestad absoluta en relación con la misma, con la organización política, que su capacidad para participar en ella a través de la elaboración de las leyes. Ya formuladas las leyes eran impuestas a los individuos, de tal manera que no tenían libertad, en el sentido actual. (Porrúa, 1999, p. 79)

Contrariu sensu no participaron en un plano de igualdad, pues la sociedad se dividía en cuatro clases, según su forma y los derechos y deberes estaban en proporción a su riqueza.

1.2.4 Roma

La civilización Romana, es considerada como una de las sociedades que más han aportado a la ciencia del derecho y por ende en muchos países del mundo aún se estudia cada una de sus instituciones, principalmente del Derecho Civil y otras ramas del mismo.

Su fundación data del año 750 a. C. en sus comienzos, el gobierno era monárquico electivo y se dividía en dos clases, los patricios y la plebe. Los patricios eran la clase aristocrática, tenía derechos políticos, y que al reunirse en diez grupos formaban las curias. En el año 506 a. C. aparece la República como forma de gobierno, pero es a finales del Siglo II a. C. que empieza el ocaso de la República. Y se instaura el imperio como régimen monárquico absoluto que perdura hasta la caída de Roma en el 476 d.C. cabe decir que tratándose de las relaciones de Derecho Público existía una esfera de derechos de los hombres, pero limitada ya que el hombre no siempre tenía la calidad de persona. Esta situación perduró, incluso después de haber adoptado el cristianismo. (Porrúa, 1999, p. 81)

1.2.5 Edad Media

Tuvo su florecimiento con la caída del imperio romano de occidente en el año 476. En esta época siguen influyendo las ideas del imperio romano recogidas por Carlo Magno, aunque dentro de las comunidades políticas desaparece el monismo político. En la época feudal se acentúa el dualismo, es decir, al lado del poder del soberano existía la justicia popular. El poder se fue dividiendo de tal manera que se afirmó la posición de los señores feudales dentro de la comunidad política. (Porrúa, 1999, p. 83)

Por lo tanto, la edad media es una etapa transcendental para la humanidad y para la ciencia del Derecho, además surge la denominada justicia popular y por ende el poder que tenía una persona se fue dividiendo dentro de la comunidad política.

1.2.6 El Estado Moderno

El Estado moderno en sí aprecia tres características según Prado:

Primero la unidad, que es una voluntad superior que no se doblega ante las otras voluntades; la organización constitucional que sería la misma comunidad organizada por instituciones y por último la autolimitación del Estado frente a los individuos, la cual se da con el orden jurídico que regula relaciones Estado e individuo, es decir, que éstos tienen derechos personales conocidos con el nombre de garantías individuales. (2014, p. 35)

La denominación de Estado moderno, representa una verdadera evolución del concepto de Estado, tomando en consideración la transformación de la sociedad y la incorporación de algunos elementos del Estado como lo es el orden jurídico y uno de los valores esenciales del ser humano como lo es la libertad y una obligación del Estado como lo es el bien común.

1.2.7 Concepto

A través de la historia misma del Estado, no han sido pocos los estudiosos y pensadores que han llevado a cabo innumerables intentos por definirlo, lo cual, ciertamente, ha sido una tarea que, las más de las veces, ha resultado complicada y difícil de llevar a cabo. Aquí, se ha considerado oportuno partir de la realización de una breve descripción del Estado como concepto.

Etimológicamente la palabra Estado proviene de la voz status que era la palabra otrora empleada en Roma para caracterizar la situación jurídica en que se encontraba una persona. Era así el conjunto de sus derechos y obligaciones, sea con respecto a la ciudad política *status civitatis*, a la libertad o *status libertatis*, y a su familia *status familiae*, y significa situación, posición o postura en que se encuentra una persona o cosa. Burgoa define Estado desde una perspectiva política y cita *“En el derecho político y en la teoría política tiene una acepción conceptual distinta, ya que se refiere a la designación de un ente que estructura a una comunidad humana. Representa a un ser político, jurídico y social”*. (1990, p. 103).

Platón dijo que *“El Estado era un ente ideal”* (2015, p. 20), y Aristóteles que era *“Una sociedad perfecta”*, (2016, p. 09) Rousseau lo calificó como *“La asociación política libremente fundada por los partícipes del contrato social”*, (2018, p. 17) Kant cito que: *“Era una reunión de hombres que viven bajo leyes jurídicas”*, (2012, p. 07) Kelsen lo identifica como: *“Una ordenación de elementos heterogéneos”* (2011, p. 108) y Duguit expone que: *“Es la agrupación humana donde los más fuertes imponen su voluntad a los más débiles”* (1924, p. 15)

1.3 Elementos

Dentro del Estado convergen varios elementos que lo conforman, elementos formativos y elementos posteriores a su formación. En los elementos formativos encontramos al territorio, la población, el poder soberano jurídico y el poder público.

Para Porrúa “[...] *el territorio, el orden jurídico, la soberanía, el bien público temporal y la personalidad moral y jurídica del Estado* [...]” (1999, pág. 37), forman parte de los elementos del Estado. En cambio, Prado contempla como los elementos del Estado a “[...] *un grupo humano, el territorio, el orden jurídico, el poder o autoridad, el derecho, el fin del Estado y la soberanía.*” (2014, pág. 40) En base a estos autores se enumeran a los siguientes como elementos del Estado.

1.3.1 Población

Los hombres, además de su ancestral sentido gregario, buscan agruparse por razones de diversa índole, entre ellas, de raza, religión, costumbres, tradiciones, idioma y otras características propias, lo que da por resultado la unificación bajo una autoridad común, el Estado, el que, en adelante, con impulso propio, definirá y caracterizará a sus pobladores.

En consecuencia, la población es un grupo humano natural, integrado por una o varias comunidades que tienen su asiento permanente en un territorio determinado; siendo así un conjunto de habitantes de un país, regidos por un mismo gobierno y sometidos comúnmente a un mismo ordenamiento jurídico, anterior al Estado y la causa originaria de su formación.

García considera que la población es:

Objeto o sujeto de la actividad del Estado. Como objeto del imperium, la población constituye un conjunto de elementos subordinados a la actividad del Estado. Como sujeto de la actividad del mismo los individuos que integran la población son considerados miembros de la comunidad política con los correspondientes derechos y obligaciones. (1960, pág. 101)

Asimismo, la población, se percibe tanto como un sujeto y como un objeto, desempeñando ambas características derivado que es sujeto de derecho y el objeto de la existencia del Estado y la organización política estructurada.

1.3.2 Territorio

Este elemento consiste en el asiento permanente o soporte físico común de la población, nación o comunidad; considerado como elemento previo del Estado y ámbito de validez espacial de un sistema normativo. Tiene una acepción física y es un factor de influencia sobre el grupo humano ya que en él reside. Puede decirse que el territorio es el elemento geográfico dentro del cual actúa una población, es el espacio dentro del cual se ejerce el poder estatal o *imperium*.

En términos generales, el territorio es la base espacial del Estado, aun siendo el Estado un fenómeno social el cual no podría existir sin un sustento físico y material. Esta base física es, pues, una de las condiciones que hace posible la existencia del Estado, sin ella no podría ni siquiera concebirse un Estado en el mundo real. Sin territorio no hay Estado, aunque naturalmente su ámbito espacial puede variar en el tiempo. Esto ocurre, por ejemplo, cuando a causa de una guerra el Estado derrocado pierde parte de su territorio o cuando el Estado vencedor lo amplía.

1.3.3 El Orden Jurídico

La población se organiza de forma jurídica y política creando así al Estado como sujeto de derecho. La causa de estos efectos obedece a un poder o una actividad que tiene la fuente misma dentro de la comunidad. Mediante este poder se otorga una estructura jurídica que se expresa en el ordenamiento fundamental o constitución.

Es el conjunto de normas jurídicas vigentes y positivas que se relacionan entre sí, que rigen en cada momento la vida del hombre y de las instituciones.

1.3.4 Poder Público

Según el Diccionario de la Real Academia Española poder significa: “*Dominio, imperio, facultad que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa, fuerza, vigor, capacidad, posibilidad.*” (1956, p. 256)

De la definición antes indicada, se concibe que el Poder, representa mando o dominio sobre una cosa y en materia política, se materializa cuando el Estado ejerce el poder frente a sus habitantes.

El poder público es otorgado a los hombres para que a través de los órganos administrativos ejerza autoridad. Se determina que la población que dentro de un territorio determinado y sujeto a un orden jurídico primario y fundamental, concurren para crear al Estado como una institución dotada de personalidad jurídica propia, necesita ser investido de determinado poder, es decir ciertas actividades que no son más que el ejercicio del poder público o poder estatal

1.3.5 Soberanía

Es la nota que caracteriza al poder del Estado como supremo en el orden interno y como independiente en el orden internacional. La soberanía es conocida también como la nota de supremacía atribuida a un poder, grupo u orden jurídico. La soberanía es una propiedad del pueblo del Estado y es una cualidad de éste. De manera que es un componente esencial del Estado, siendo, por tanto, inherente al mismo.

Para el efecto, Jellinek expone que la soberanía es: *“Un poder autolimitarse y obligarse jurídicamente, sin que ninguna fuerza o poder coaccione a ello.”* (1958, p. 46)

La soberanía implica en el orden interno un poder ilimitado, sin embargo, prevalece el criterio de que la soberanía es, en general un poder limitado porque está sometida, en mayor o menor medida, al Derecho y a la moral política.

1.4 Funciones

El Estado posee distintas clases de funciones, como todo órgano considerado sujeto se le atribuye una actividad. Clasificación que puede ser enumerada de la siguiente forma:

- Funciones jurídicas y
- Funciones políticas.

Entre las funciones jurídicas se señalan tres sub ramificaciones:

- La función legislativa, encaminada a formular las normas que deben estructurar el ordenamiento jurídico dentro del Estado;

- Función ejecutiva llamada también administrativa, que consiste en el actuar del Estado promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fomentando el bienestar y el progreso de la colectividad, y por último
- La función judicial o jurisdiccional encargada de tutelar el ordenamiento jurídico, a la observancia de la norma jurídica y la resolución de controversias que puedan surgir.

Por lo que hablar de un fin indica que existe un propósito o un objetivo que se desea alcanzar. Al referirse al fin del Estado, se plantea aquello que dicha organización debe conseguir con la participación del poder y el establecimiento del orden. Este objetivo será en relación con las necesidades de los habitantes, ya que esos individuos buscan su desarrollo.

Los fines pueden ser:

- a. Fines subjetivos de los hombres, o sea los múltiples fines que, con el Estado, persiguen lograr todos o la mayoría de los hombres; y,
- b. Fines objetivos del Estado, o fines que causal y teológicamente le dan sentido. Esto significa que es aquello que debe realizar o cumplir el Estado como organización de un pueblo, quedando implícitas las causas finales de la conservación del orden que determinan la organización o sea las causas de la existencia del Estado y el Poder. (Prado, 2014)

1.4.1 Función Legislativa

La función legisladora, tiene a su cargo la formación de leyes de carácter general por medio del proceso específico que la misma Constitución Política de la República de Guatemala establece.

Según el Artículo 157 de la Constitución Política de la República Guatemala (1985)

La potestad legislativa corresponde al Congreso de la República, compuesto por diputados electos directamente por la población con voto secreto, utilizando dos sistemas, el de distrito electoral (cada uno de los departamentos de la República) y por listado nacional, quienes tendrán el cargo por un periodo de cuatro años pudiendo ser electos.

El Congreso es un órgano colegiado, de tipo ordinario y permanente, de carácter representativo cuya legitimidad proviene del voto en sufragio universal, el cual tiene las siguientes características:

- Está constituido por varios individuos, por lo tanto, es un órgano de decisiones consensuadas, negociadas o por mayoría y mancomunadas.
- Le corresponde dictar leyes ordinarias, es decir, desarrolla el texto constitucional y cuando la misma carta Magna lo permite, pueden realizarle reformas con los mecanismos establecidos para el efecto.
- Se instala de forma continua y no limita su existencia a la elaboración de una norma particular (como la asamblea constituyente, que es particular).
- En ese organismo se presume se representan todos los sectores de la población
- En vista de que para integrarlo se acude a un sistema electoral de la distribución por distritos, en caso de Guatemala por lista nacional.

1.4.2 Función Ejecutiva

En términos generales, la función esencial del Órgano Ejecutivo, es la coordinación de la Administración Pública, es decir, la creación y buen funcionamiento de las instituciones que prestan servicios públicos en representación y delegación del Estado.

Esta función se puede establecer, desde un sentido amplio, confundiendo con la ejecución de la ley y se extiende al reglamento en cuanto que éste desarrolla la ley.

También se puede entender en sentido estricto, cuando se encuentran los actos administrativos como resultado de la actividad pública que desarrolla la ley y tiende a establecer concretamente un derecho, mediante una declaración de voluntad, o crea una obligación o una situación objetiva, expresa un juicio, manifiesta un deseo o autentica un hecho.

Esta función administrativa aparece como la contraposición dialéctica del contenido de la ley, pues al carácter normativo general o abstracto se pone la concreta actuación o decisión jurídica.

La función ejecutiva, ha sido llamada también función administrativa, que consiste en el actuar del Estado promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fomentando el bienestar y el progreso de la colectividad, en ella se encuentra comprendida la función gubernamental o alta dirección del Estado.

1.4.3 Función Judicial

La función judicial ha sido llamada función jurisdiccional y es la actividad característica del Estado, encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico, o sea que está dirigida a obtener, en casos concretos, la declaración del derecho y la observancia de la norma jurídica pre constituida mediante una resolución de controversia que surge por conflictos de intereses, tanto entre particulares y el poder público, mediante la ejecución coactiva de las sentencias.

CAPÍTULO II

Derecho de trabajo

Es notoria la importancia que ha tomado en el presente, los diversos tópicos relacionados con el derecho del trabajo, en virtud de los tratados de libre comercio, el libre tránsito de personas de un país a otro y viceversa; así como, los diversos factores económicos y sociales que se producen a nivel internacional y tiene su impacto a nivel local.

La existencia de corrientes o doctrinas modernas, que promueven reformas a nivel internacional de carácter profundas en las leyes laborales, es decir una tendencia a la flexibilidad y a la globalización propiamente de los derechos laborales.

2.1. Evolución histórica

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro de las Ciencias Jurídicas, la rama del Derecho del Trabajo. Un recuento formal en la evolución histórica del derecho de trabajo conlleva estudiar algunas civilizaciones que se describen de manera puntual a continuación.

2.1.1 Roma Clásica

En Roma, no existía el derecho de trabajo en el sentido técnico de la expresión, no era regulado por los romanos quienes se preocupaban por desarrollar el derecho civil, pero no así las demás ramas del derecho.

En ese sentido cabe mencionar que el trabajo se consideraba actividad propia de animales, esclavos y raramente, foráneos; suponía una actividad denigrante y despreciativa.

La condición de esclavo en Roma se adquiría por la derrota en las batallas de guerra, no obstante, los esclavos generaban costos y la forma de reintegrar a su dueño esos gastos era la producción en su fuerza de trabajo. Los esclavos eran obligados a realizar actividades relacionadas con la agricultura, el transporte y el comercio.

Contrario sensu existían también las llamadas profesiones liberales, tales como jurisconsultos, ingenieros, médicos y letrados, pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, razón por la que no podían ser sujetos a una relación de trabajo y en consecuencia no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se les reconocían ciertos honores públicos, idea que posteriormente dio a luz la expresión honorario.

2.1.2 Edad Media

Inicia con la caída del imperio romano y la invasión de los monjes católicos romanos, quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura, lo que originó el detenimiento en el progreso de las ciencias y la cultura.

El fenómeno social que caracterizó la edad media es el feudalismo y que muestra el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a. El acaparamiento de tierras y propiedades por el señor feudal.
- b. El poder de la iglesia católica.

Pero más importante que éste fenómeno era la existencia de otras personas que realizaban actividades artesanales, profesionales, liberales o comerciales, quienes eran el sustento real de esos entes de poder; este sector minoritario, fue quien creó organismos de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, de tal manera que surgen las corporaciones, concebidas inicialmente como agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales reconozcan su existencia y su valor en la sociedad.

Lo importante de estas corporaciones, desde la perspectiva del derecho de trabajo, es el establecimiento de una estructura jerárquica, siendo:

- a. Maestro
- b. Oficiales y ayudantes, quienes asistían al maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban.

Al final de la Edad Media surge un cambio en la concepción económica del hombre, se deja de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de la tierra y emerge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles, lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

2.1.3 Edad Moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas, bienes inmuebles que eran transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una nueva clase social: La burguesía y en consecuencia el aumento y establecimiento del consumismo.

En la edad moderna los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce a los aprendices como trabajadores, el taller se cambió por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado, nace además el salario como retribución del trabajo, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para producir.

2.1.4 Edad Contemporánea

Al respecto, el libro Derecho del trabajo para el trabajador, cita que:

Inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII, la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, mismas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. (López L., 1984)

2.2 Concepto

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad o impedimento. Nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

Según Franco en su libro Derecho sustantivo individual del trabajo, establece que: “[...] a nivel de nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo.” (2000, p. 20)

Según Cabanellas lo define como:

Aquel que tiene por contenido principal, regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y uno y otros con el Estado, en la referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (1993, pág. 121)

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Caldera citado por Allacoti:

El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica. (1973, pág. 44)

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir según Méndez, como:

El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. (2005, pág. 3)

En cuanto a la definición legal de derecho del trabajo, el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “*Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social*”. Otra arista legal a considerar es la que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando:

a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

El tratadista De la Cueva, considera que: “*El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*”. (2009, pág. 245)

Premisa que implica al trabajo como elemento vital para la subsistencia humana ya que la persona que ofrece sus servicios laborales, vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le cubra las necesidades básicas de subsistencia.

López Aguilar citado por Méndez sostiene que:

El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica. (2005, pág. 4)

Definición que se establece como finalidad del derecho de trabajo la búsqueda, en base a principios propios de esta rama del derecho, mejorar la calidad de trabajo siempre a favor de la clase trabajadora que es la que realiza las funciones que el patrono desea.

Así mismo Gómez expone que el derecho del trabajo es *“El conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios”*. (1998, pág. 57)

Lo anterior significa, la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar, al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

Son diferentes las manifestaciones, en cuanto a las definiciones de los tratadistas tanto extranjeros como guatemaltecos, de las que se arriba a la conclusión que el derecho de trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las actuaciones que se derivan por la prestación de un servicio laboral entre el trabajador y el patrono, así como la de favorecer siempre a la clase trabajadora a través de diferentes instrumentos jurídicos a su favor, de esta manera se puede establecer que en Guatemala son diferentes los cuerpos legales que establecen la relación laboral entre el trabajador y el patrono incluso conteniendo su propio código en este caso el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde regula todo lo concerniente al trabajo así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos entre otras instituciones.

2.3. Principios

Se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá indica:

Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (1985, p. 9)

Los principios del derecho de trabajo, constituyen una fuente de valores universales, entre los que se encuentra la justicia, la igualdad y la seguridad que deben incluirse en el ordenamiento jurídico de cada Estado para una efectiva aplicación y sobre todo interpretación con la finalidad de proteger la dignidad humana.

Existen tres elementos esenciales, para el estudio de los principios del derecho del trabajo:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.
- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, los principios a que se refiere con anterioridad, se encuentran desarrollados en los artículos 102 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y fueron plasmados con anterioridad en los considerandos de nuestro Código de Trabajo y desarrollados dentro del

mismo cuerpo legal, mismos que constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- Tutelar
- De irrenunciabilidad
- Imperatividad
- Indubio pro operario
- De realismo y objetividad
- Democrático
- De sencillez o antiformalismo
- El conciliatorio
- De equidad
- La estabilidad.

En consideración de la importancia de los principios antes indicados, deben tratarse con independencia de su reconocimiento expreso en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, es la doctrina la que ha dedicado un rol para definir los mismos y la jurisprudencia que los ha recopilado en sus diferentes fallos judiciales.

2.3.1 Principio tutelar

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto Considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco a través del marco constitucional regulado en el Artículo 103 se cita la Tutelaridad de las leyes de trabajo.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. De dicha normativa se establece el carácter tutelar de las normas de trabajo, resaltando la protección que prescribe a favor de los trabajadores. Si bien esta regla constitucional se refiere expresamente al marco normativo, no puede dejar de vincularse que también responde a la propia naturaleza del derecho laboral.

2.3.2 Principio de Irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Plá, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como [...] la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida. (1985, p. 56)

Es uno de los principios rectores del derecho de trabajo, se basa específicamente en que todo trabajador goza de derechos laborales, mínimos o máximos, de los que no puede prescindir de ellos, toda vez que estos derechos son los que le protegen en base a la legislación vigente.

El principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos consiste en que el trabajador no puede disponer libremente por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, siendo nula dicha renuncia.

Doctrinariamente, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales tiene varios puntos de vista según los diferentes tratadistas, por lo consiguiente se darán algunos de los mismos.

Pla establece que el principio de irrenunciabilidad “*Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral a beneficio propio*”. (1985, p. 67)

2.3.3 Principio imperatividad

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

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

Este principio implica que cada norma tiene un supuesto de hecho y una consecuencia de derecho, en consecuencia, el incumplimiento de una disposición legal tiene como consecuencia una sanción para el infractor.

“*Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley, de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad.*” (Plá, 1985, p. 7)

2.3.4 Principio in dubio pro operario

Este principio se basa en la técnica de la interpretación que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador.

Verbigracia se ubica desde el plano de la aplicación de las normas laborales y señala que en caso de duda sobre la interpretación en el contenido o alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador, ya que los principios han sido generados para darle los beneficios siempre al trabajador sobre el patrono.

El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala también regula que las interpretaciones de las leyes siempre deben ser favorables al trabajador, y al efecto expone “*En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.*”

El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “*Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.*”

2.3.5 Principio de realismo y objetividad

Concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, establece que “*El derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.*”

Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

2.3.6 Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. En ese sentido, el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la Ley, como

[...] un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

2.3.7 Principio sencillez o anti formalista

Plasmado en el quinto considerando del Código de trabajo, que expone:

[...] para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, en esa relación de presupuestos se entiende que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía.

2.3.8 Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así:

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El espíritu del principio conciliatorio yace en el Artículo 340 del Código de Trabajo, segundo párrafo, que indica:

Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

2.3.9 Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.

Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti citado por Cabanellas, como: “[...] *la justicia del caso aislado*.” (1993, p. 474), que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.

2.3.10 Principio de estabilidad

Este principio tiene como fin primordial obtener continuidad en el trabajo.

2.4. Naturaleza jurídica

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza, pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

2.4.1 Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

Por otra parte, la intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de derecho privado. Pero como el derecho del trabajo, no se circunscribe a nexos pactados

entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que el derecho privado, es insuficiente para aplicar instituciones, como asociaciones profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo entre otros.

Por todo lo anterior, esta concepción es criticada, ya que el derecho privado, es insuficiente, para aplicar y regir instituciones como las asociaciones profesionales, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los estatutos de oficio y profesionales, entre otras, pues éstos carecen por esencia de índole contractual.

2.4.2 Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

Para el desarrollo de la anterior teoría, la doctrina toma en cuenta la evolución del derecho. Al efecto De la Cueva, establece que:

El derecho del trabajo, no solamente el posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta inoperatividad del derecho del trabajo se muestra considerando que, el derecho del trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el derecho del trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último, pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna. (2009, p. 243)

La legislación de Guatemala establece en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece:

El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. De igual manera la literal c), del mismo considerando indica: “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa.

2.4.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta postura sostiene que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

2.4.4 Concepción social del derecho del trabajo

Le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

2.5. Sujetos

Son todos aquellos individuos, que participan en la composición y ejecución de las relaciones individuales de trabajo, estos son trabajadores y patronos.

2.5.1 Patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo, todos coinciden con elementos comunes, verbigracia el libro Derecho del trabajo para el trabajador aporta una definición de patrono y al efecto expone que *“Patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.”* (López L., 1984, p. 33)

Para Alonzo *“Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”* (1993, p. 94)

El artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: *“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”*. Premisa legal que conceptualiza la figura del Patrono y determina esa calidad cuando una persona individual o jurídica, utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

2.5.2 Trabajador

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para De la Cueva determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador responde a “*el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.*” (2009, p. 54)

El artículo 3 del Código de Trabajo regula: “*Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo*”.

Conforme a la legislación, trabajador es la persona que presta sus servicios, para la realización de alguna actividad en específico ya sea física o intelectual, regulado bajo la institución del contrato de trabajo o la relación de trabajo.

CAPÍTULO III

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, premisa legal de la cual surge la necesidad que exista un marco de orden jurídico mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad, en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

3.1. Aspectos generales

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social surgió debido al fuerte movimiento revolucionario de 1944, no obstante, sirvió de antecedente que, en otros países como España, Argentina y Colombia, ya se habían creado entes administrativos relativos al tema laboral, verbigracia que:

En 1883, España creó la Comisión de Reformas Sociales, adscrita a su cargo los asuntos relativos a la mejora o bienestar de los trabajadores; de igual manera en Argentina durante el año 1913, se fundó el Consejo del Trabajo, como ente administrativo estatal encargado de la inspección y vigilancia de las leyes, de la incorporación de un registro de colocaciones para trabajadores sin empleo y además, facultado para servir como mediador en los conflictos entre patronos y trabajadores; y siguiendo esa línea de tiempos, se puede mencionar que en 1938 Colombia instituyó el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social, por mencionar algunos ejemplos, ya que dichas instituciones se pueden entender como un inicio a la tutela de las relaciones nacidas con ocasión del trabajo, por parte del Estado. (2016, p. 17)

A nivel nacional, el primer antecedente de esta materia nace el 26 de diciembre de 1944, con el Decreto 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, que crea las Secretarías de Estado, las cuales serían un equivalente a los que hoy día son los ministerios, e instituye la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía bajo su cargo los asuntos concernientes al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Al año siguiente se llevó a cabo una reestructuración de la administración pública, y se abandonó el uso del término secretaría y se adoptó el término Ministerio, con lo cual la Secretaría de

Gobernación, Trabajo y Previsión Social dejó de existir y se creó el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual no sólo tuvo a su cargo lo relacionado a la administración de asunto de trabajo, sino que también fue el ente encargado de lo relativo a los temas económicos propiamente dichos.

En 1947 el Congreso de la República de Guatemala emitió el Decreto número 330, Código de Trabajo, por el cual creó y estableció las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque autorizaba a que dichas funciones fueran realizadas por el Ministerio de Economía y Trabajo hasta que se considerara apropiado, por lo que el Ministerio de Trabajo como tal, entró en funciones hasta 1956, cuando el Decreto No. 1117 del Congreso de la República de Guatemala entró en vigencia.

Cabe mencionar que, durante este periodo, el ministerio fue llamado Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y no fue hasta que se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en 1961, que se vuelve a designar al ministerio como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el nombre con el cual es conocido hoy en día.

3.2. Creación

Como se menciona en el apartado anterior, la primera iniciativa para instruir un órgano especial de trabajo se debe a Luis Blanc, quien propuso la creación de un Ministerio de Progreso y del Trabajo, que no llegó a cristalizar.

El Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Administración del Trabajo, cometido, funciones y organización establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social “[...] tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.”

Mediante el Decreto 909 de fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un

Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la Secretaría de Gobernación y Justicia.

El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de Ministerios. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:

- a. La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social en la república de Guatemala;
- b. El Estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
- c. Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
- d. Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
- e. La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;
- f. Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;
- g. Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;
- h. La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
- i. Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre, ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Entre las funciones asignadas al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social estaban:

- a) La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
- b) El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
- c) La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.
- d) La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
- e) La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
- f) La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- g) La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.

- h) La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
- i) La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
- j) El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.
- k) La protección
- l) La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
- m) La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.
- n) La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.
- o) La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.
- p) El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.
- q) El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.
- r) La promoción de investigación de carácter social.

Fueron estas las primeras dieciocho funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.

3.3. Funciones

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

- d. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- e. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- f. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- g. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- h. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

De igual manera, se establece en los Artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El artículo 3 del Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, establece algunas funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión social:

Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución

extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.

3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.

5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

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

3.4. Organización

Para el desempeño de sus funciones, el Estado necesita de órganos, instituciones, Ministerios, etcétera, para poder cumplir con sus fines. Compete al organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa y para el desempeño de esa función requiere de órganos administrativos a los cuales les encomienda funciones determinadas.

Para el desempeño de sus funciones y el ejercicio de la función administrativa el Organismo Ejecutivo se integra por Ministerios, Secretarías, dependencias, gobernaciones departamentales y demás órganos que administrativa o jerárquicamente dependen directamente de él.

El órgano administrativo laboral “[...] no es otra cosa que la suma de dos elementos: competencias y personas, que comprende el cúmulo de las funciones individualizadas y de las personas llamadas a ejercerlas.” (Prado, 2014, p. 107)

Otra arista del concepto es que “*El órgano administrativo es el conducto, medio o el instrumento de que dispone el Estado, para manifestar su voluntad*”. (Ovando, 2016, p. 38)

Los órganos administrativos laborales son los encargados por mandato legal de coordinar la política laboral de determinado país o Estado. Es el encargado de desarrollar programas y acciones, algunos reglados y otros discrecionales, pero todos con evidente finalidad laboral.

En Guatemala es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el órgano administrativo encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, no contempla normas específicas referentes al Derecho Administrativo de Trabajo, regula al respecto solamente la Organización Administrativa del Trabajo, y contempla dentro del Título Noveno el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. En ese sentido, al hacer referencia a la Organización Administrativa de Trabajo comprende un capítulo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual está formado por las distintas dependencias que han sido creadas para lograr los fines que le han sido encomendados; y en otro capítulo a la Inspección General de Trabajo, dándole la ley el carácter de asesoría técnica del referido ministerio; y debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes laborales.

A nivel nacional se considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el Órgano Administrativo de Trabajo por excelencia, y a él corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, a la formación técnica y profesional y a la previsión social, debiendo formular para ello la política laboral respectiva, según se establece en la ley.

3.5. Regulación legal

La normativa de distinto origen que regula las relaciones generadas por el trabajo asalariado puede ser englobada en la expresión ordenamiento jurídico laboral, lo que da estructura y explica las conexiones recíprocas entre sus normas y la propia evolución conjunta.

El artículo 1 del Código de Trabajo establece “*El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos*”

Se establece en el mismo cuerpo legal, que las normas allí reguladas son de orden público, así lo expone el artículo 14 que cita:

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad [...]. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

El artículo 314 del Código de Trabajo establece las Reglas para determinar la competencia, expone:

Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo. b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo. c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

CAPÍTULO IV

4.1 Aspectos Generales del Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.

El municipio de Mazatenango pertenece al departamento de Suchitepéquez, ubicado geográficamente en la región suroccidental de la República de Guatemala. Es la cabecera departamental y cuenta con 356 km².

Es la ciudad más importante a nivel departamental al ser esta la capital del departamento y una de las ciudades más grandes de la costa suroccidental del país, tiene una extensión territorial de 356 kilómetros cuadrados y las coordenadas de ubicación relacionadas con el Parque Central son 14° 32' 04" latitud norte y 91° 30' 10" longitud oeste y una altura sobre el nivel del mar de 374 metros.

Según la guía virtual Deguate:

Por decreto de la Asamblea Nacional constituyente del 12 de noviembre de 1825 se confirió a Mazatenango el título de Villa y por Acuerdo gubernativo del 6 de noviembre del 1915 se elevó a categoría de ciudad; este municipio está a 371.13 metros sobre el nivel del mar, cuenta con una ciudad que es la cabecera departamental, 4 aldeas y 8 caseríos, a la cabecera corresponden los caseríos de Cocales y Granados, y las aldeas son: (Deguate, 2016)

- a) Tahuexco: Con los caseríos de Chiquistepeque, Chicago, Churirín y El Cristo
- b) Bracitos
- c) San Rafael: Con el caserío Granada, y
- d) El progreso: Con el caserío Chimulbuá

Colinda al norte con San Francisco Zapotitlán y Samayac; del lado sur con el océano Pacífico; por el este con Santo Domingo, San Lorenzo, San Gabriel y San Bernardino; y al oeste con Cuyotenango, todos del departamento de Suchitepéquez.

Mazatenango es primordialmente una zona que cultiva en sus valiosas fincas el café, la caña de azúcar y en sus haciendas hay cría de ganado. Tiene importantes salinas que elaboran buena sal, plantaciones de cacao y en la cabecera hay importantes industrias establecidas.

La feria titular se celebra durante ocho días para carnaval y la fiesta patronal, que oficialmente es San Bartolomé, es el 24 de agosto de cada año.

La demografía de Mazatenango según el Instituto Nacional de Estadística –INE–, en el año 2015 es de 103.276 habitantes, de los cuales 52,616 son mujeres, o sea el 51,49%, y 50,660 son hombres correspondiéndole el 48,51% del total de la población. La población es mayoritariamente urbana, con un 89,80% equivalente a 92.741 habitantes y la población rural corresponde al 10,21%, es decir 10.534 habitantes. La Proyección de población para el 2020 es de 119.964 habitantes; la población de Mazatenango está básicamente constituida por ladinos (mestizos) existiendo importantes grupos de indígenas alrededor de la ciudad. La población es un 90% indígena.

Grupos Etarios

- De 0 a 4 años: 7,899
- De 5 a 9 años: 8,063
- De 10 a 14 años: 7,736
- De 15 a 19 años: 12,153
- De 20 a 24 años: 13,667
- De 25 a 29 años: 11,955
- De 30 a 34 años: 8,360
- De 35 a 39 años: 7,759
- De 40 a 44 años: 6,239
- De 45 a 49 años: 4,340
- De 50 a 54 años: 4,101
- De 55 a 59 años: 3,606
- De 60 a 64 años: 2,275
- De 65 a 69 años: 1,836
- De 70 a 74 años: 1,269
- De 75 a 79 años: 902
- De 80 a 84 años: 613
- De 85 a 89 años: 362
- De 90 a 94 años: 120
- De 95 a 99 años: 19
- De 100 o más: 2

Mazatenango está ubicado en la ensenada que forman los volcanes Santa María, Zunil y Santo Tomás con dirección hacia el Océano Pacífico, razón por la que su territorio desciende suavemente desde las elevadas mesetas del norte hasta las fértiles planicies del sur, en donde el terreno por lo

general es muy plano, favoreciendo el desarrollo de las actividades productivas agrícolas y pecuarias.

La cabecera municipal de Mazatenango posee un clima bastante cálido y tropical, el clima es por lo general caluroso, húmedo y fresco en las partes altas del norte del departamento, las altitudes de los centros urbanos van desde los 150 metros sobre el nivel del mar (msnm) hasta los 960 msnm. (Deguate, 2016)

Las condiciones climáticas de la formación de los bosques son variables por la influencia de los vientos. El régimen de lluvia es de mayor duración, por lo que influyen grandemente en la composición florística y en la fisionomía de la vegetación.

Las bio-temperaturas van de 21°C para la Costa Sur, la evapotranspiración potencial puede estimarse en promedio de 0.45.

Los municipios se encuentran regulados en diversas leyes de la República, que establecen la forma de organización, lo relativo a la conformación de los órganos administrativos y los tributos destinados para los mismos. Aunque se trata de entidades autónomas, se encuentran sujetos a la legislación nacional y las principales leyes por las que se rigen son:

- Constitución Política de la República de Guatemala: Que regula específicamente al tenor del artículo 253 de la Constitución, lo relativo al régimen municipal, mismo que expone:
Autonomía Municipal. Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre otras funciones les corresponde:
 - a. Elegir a sus propias autoridades;
 - b. Obtener y disponer de sus recursos; y
 - c. Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios.

Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos.

Y continúa el Artículo 254 del mismo cuerpo legal al citar: “*Gobierno municipal. El gobierno municipal será ejercido por un Consejo, el cual se integra con el alcalde los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos.*” (Constitución Política de la República de Guatemala)

- Ley Electoral y de Partidos Políticos: Es una ley de carácter constitucional aplicable a los municipios en el tema de la conformación de las autoridades electas.
- Código Municipal: Tiene la categoría de ley ordinaria y contiene preceptos generales aplicables a todos los municipios e inclusive contiene legislación referente a la creación de los municipios.
- Ley del Servicio Municipal: Regula las relaciones entre la municipalidad y los servidores públicos en materia laboral.

Tiene su base constitucional en el artículo 262 de la Constitución que ordena “*Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la Ley de Servicio Municipal. aplicable a los municipios en el tema de la conformación de las actividades electorales.*” (Constitución Política de la República de Guatemala)

- Ley General de Descentralización: Regula el deber constitucional del Estado y por ende del municipio, de promover y aplicar la descentralización y desconcentración económica y administrativa.

El gobierno de Mazatenango está a cargo del Concejo Municipal y tiene su sede en la circunscripción de la cabecera municipal; en ese sentido, el artículo 33 del mismo cuerpo legal código establece que “*Corresponde con exclusividad al concejo municipal el ejercicio del gobierno del municipio*”. El concejo municipal se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos. Existen también las Alcaldías Auxiliares, los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODE), el Comité Municipal del Desarrollo (COMUDE), las asociaciones culturales y las comisiones de trabajo. Los alcaldes auxiliares son elegidos por las comunidades de acuerdo a sus principios y tradiciones, y se reúnen con el alcalde municipal el primer domingo de cada mes, mientras que los Comités Comunitarios de Desarrollo y el Comité Municipal de Desarrollo organizan y facilitan la participación de las comunidades priorizando necesidades y problemas.

4.2 Limitaciones Para el Acceso al Trabajo de la Mujer en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.

Romero y Orantes exponen que:

En los últimos años la discriminación laboral ha sido una materia de permanente preocupación por parte del gobierno nacional y municipal, ya que tomando en cuenta que hoy en día la esperanza de vida en la población guatemalteca se ha incrementado, por lo tanto, ahora se establece un periodo mayor entre la edad de pensionarse y la posibilidad de trabajar, y es por esto que ahora un porcentaje cada vez mayor de personas de la tercera edad se encuentran trabajando. (2018, p. 21)

Algunos factores que limitan el acceso al empleo a las mujeres y, posteriormente, los procesos que las segregan en los mercados de trabajo, son:

- Educación: Sobresale como un factor estratégico para impulsar el mejoramiento de la condición social de la mujer, promover relaciones más equitativas e igualitarias entre hombres y mujeres, y contribuir a lograr una mejor calidad de vida de la población, además de brindar conocimientos para desarrollar destrezas y habilidades, la educación puede involucrar valores fundamentales que propicien el desarrollo integral de las personas, fortalezcan su dignidad, fomenten el afán de logro y superación personal y abran nuevas opciones y perspectivas de vida.

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID),

El nivel promedio de educación de la fuerza de trabajo en Guatemala ha avanzado más lentamente que en otras regiones de Centro América, y las mujeres son las que cuentan con el menor porcentaje educativo, lo cual se ve representado directamente en empleos y ocupaciones mal remunerados y en la percepción de los salarios más bajos, sumada la falta de sistemas de evaluación educativa eficientes hace que no se formulen correctivos oportunos en la política educativa con impacto positivo en la inclusión de las jóvenes en el mercado de trabajo. (2019.10.27)

Estudios como el de Meléndez muestran que, en general, “*la sociedad subestima el papel de las mujeres en el mercado de trabajo*” (Meléndez, 2016, p. 22) y que, por ejemplo, las adolescentes no tienen el mismo acceso que los adolescentes a la educación. En cuanto a la formación, a menudo se orienta a las mujeres hacia las humanidades y se las mantiene apartadas de las matemáticas y ciencias físicas. Además, en la mayoría de los países, la organización educativa y la estructura ocupacional no han logrado proporcionar todavía, a las mujeres, las mismas facilidades que a los hombres para convertirse en técnicos, científicos o físicos.

- Estado Civil: De manera sintética, mientras que las diferencias de la participación masculina en la fuerza de trabajo están fundamentalmente marcadas por la edad; entre las mujeres, además de ese factor, incide el estado civil, el hecho de ser o no jefa del hogar, el número de hijos y, finalmente, la escolaridad que puede o no ser superior a la secundaria.

Según el Informe de seguimiento junio-diciembre 2015 de la Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Mazatenango, las mujeres se insertan en condiciones de amplia desventaja con respecto a los hombres, en los nichos depauperados del empleo urbano y rural, en las ramas de actividad más descalificadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas.

Informe del que también se deduce que suelen ser ellas quienes se localizan mayoritariamente dentro de los sectores más pobres, básicamente por razones de género y las que carecen con mayor frecuencia de los recursos educativos, la capacitación, el acceso a los financiamientos, el apoyo para el cuidado de los hijos, el tiempo libre, la posibilidad de tomar decisiones, entre otros aspectos.

- Las políticas de reestructuración laboral y flexibilización: La introducción de nuevas tecnologías y los programas de calidad han intensificado las mencionadas desigualdades y han contribuido a arrastrar a grandes grupos de Suchitepéqueños al sector informal de la economía. Son fundamentalmente ellas las que se incorporan en su primer trabajo al empleo informal¹, definido por la Organización Mundial del Trabajo, en la Conferencia Internacional de 2002 como el empleo sin contrato estable que carece de prestaciones laborales y protección social.

Según el Informe de Octubre- Noviembre del 2019, del Banco Interamericano de Desarrollo, “[...] *las mujeres son en menor grado incorporadas al sector formal, en primer lugar, porque las empresas de dicho sector tienden a proporcionar beneficios, como licencias por maternidad, que generalmente no se proporcionan en el sector informal.*” (p. 11) En consecuencia las empresas

¹El empleo informal se puede encontrar tanto en el trabajo por cuenta propia en empresas de la economía informal como en el empleo remunerado en puestos de trabajo informales. La idea fundamental es que ambos tipos de empleo, el informal y el empleo con base en el contrato que supone un sueldo mensual, coinciden en la inexistencia de contratos estables, prestaciones laborales y protección social, así como en que muestran remuneraciones medias bajas.

pueden mostrarse renuentes a emplear mujeres jóvenes que tienen una significativa probabilidad de necesitar tales licencias y beneficios concomitantes; en segundo lugar, las empresas del sector formal pueden ser más estrictas sobre la confiabilidad de sus trabajadores y sobre el número de horas que trabajan por día, mientras que en el sector informal, donde las mujeres suelen trabajar por cuenta propia, los horarios son más flexibles (BID, 2008 del mismo nivel y de las mismas condiciones que el de antes de la crisis).

Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del 2013 (ENE) constatan que, efectivamente, las mujeres se insertan en un número reducido de actividades y en condiciones de relativa desventaja. Según datos sobre el nivel de ingreso, la proporción de mujeres que percibe una remuneración menor a un salario mínimo fue de 23.6% en 1995 y de 21.4% en 2000 (la proporción de varones en este rubro fue de 13.2%).

Pese a que las estadísticas laborales evidencian a la población femenina como uno de los grupos más desprotegidos de los trabajadores del país, las estrategias gubernamentales para la creación de empleos han dado pocos impulsos y apoyos a este sector. A ello se le suma la “(...) exclusión de la seguridad, de la justicia y de la ciudadanía, que conformarían el régimen del bienestar, afectando las relaciones de género, es decir, la manera en que hombres y mujeres participan en los procesos sociales, económicos, políticos y culturales.” (Ochoa, 2014)

La citada autora también concluye que los menores de 45 años para ambos sexos tienen mayor probabilidad de salir del desempleo, y los mayores de 45 años y mujeres con mayor número de hijos dependientes presentan más probabilidades de permanecer desempleados.

- Entre tanto a partir del año 2003 en la Organización Internacional del Trabajo se da importancia al factor edad en la discriminación laboral puesto que en ese año se publica el informe “La hora de Igualdad en el Trabajo” donde se reconoce la edad como una nueva y sutil forma de discriminar debido a la creencia que los adultos mayores son de lento aprendizaje, poco adaptables, de salud frágil y representan un costo mayor ya que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales por la edad.

La discriminación por edad, es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen dos casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. (Carmona, 2015, p. 104)

Por otro lado “*La discriminación en los procesos de selección de personal en la costa sur de Guatemala*” (Romero&Orantes, 2018, p. 17); la discriminación laboral por edad se hace cada vez más notoria a partir de los 45 años, en donde analiza las vacantes publicadas en la Bolsa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y la promoción del Empleo, confirmando la existencia de discriminación en los procesos de selección de personal, ya que la totalidad de las vacantes registradas incluían el requisito discriminatorio del promedio de edad exigido en 26 años y el límite máximo entre 29 y 36 años dependiendo el nivel de calificación.

4.3 Condiciones patronales para la contratación de mujeres en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.

La principal fuente de obligaciones laborales en Guatemala es el Código de Trabajo y la entidad principal encargada de velar por el cumplimiento de la ley es el Ministerio de Trabajo y previsión social, otras entidades relacionadas existentes son el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, así como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-.

La *praxis* nacional establece que cada vez que una persona inicia a prestar un servicio para otra, se inician una serie de obligaciones laborales que van desde el pago de salario, el pago de cuotas del seguro social, así como el control respectivo y la presentación de un informe anual.

Las obligaciones patronales que se derivan de la relación de trabajo no todas son de contenido económico, pues estas pueden ser éticas, obligaciones con la administración pública, etc. Es importante tener presente que no sólo obligaciones tienen el empleador, sino también derechos, pues, así como el empleador deberá cumplir con sus obligaciones, podrá exigir sus derechos ante los trabajadores o órganos administrativos, esto con el fin que haya armonía social y se generen más fuentes de trabajo.

El artículo 51 del Código de Trabajo regula las obligaciones del patrono, no obstante, diversos juristas han realizado clasificaciones doctrinarias, por motivo de ser la más adecuada para esta investigación y de haber sido realizada de acuerdo a la normativa legal, se expone la que Fernández otorga:

- Por su contenido: Como se señala anteriormente, no todas las obligaciones son económicas o patrimoniales, sino también existen obligaciones no económicas o éticas, las cuales no son valuables en dinero, aunque pueden generar repercusiones económicas. Por lo tanto, las obligaciones por su contenido, se dividen en no patrimoniales o éticas y patrimoniales.
- No patrimoniales o éticas: Entre las no patrimoniales encontramos:
 - Deber respeto a la dignidad del trabajador

Esta obligación trata del respeto al trabajador, al tratarlo como persona. El empleador debe de abstenerse de darle malos tratos, ya sean físicos o psicológicos. Señala el Artículo 61 del Código de Trabajo *“Se le deberá guardar al trabajador la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra o de obra.”*

La inobservancia de esta obligación puede dar lugar a las siguientes sanciones: al pago de indemnización en caso de despido indirecto, multas si la violación es constitutiva de falta y responsabilidad penal si fuera delito.

Otra vertiente de la interpretación anterior se refiere al deber de higiene y seguridad en el trabajo, entendida ésta como aquella obligación del patrono consiste en que deberá tomar las medidas necesarias con el fin de garantizar la capacidad laboral, la salud (moral y física), la seguridad y sobre todo la vida del trabajador.

En ese sentido, el patrono debe tomar precauciones para evitar accidentes de trabajo o bien enfermedades derivadas del mismo. Al respecto el Código de Trabajo también regula:

- Artículo 197 *“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.”*

- Artículo 61 literal k) *“En los establecimientos donde la naturaleza lo permita, se debe mantener un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.”*

Deberes administrativos: Tales como extender cartas de información acerca de desempeño laboral, En el inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo señala algunas obligaciones administrativas. También se relaciona, el Artículo 87 que regula que el empleador deberá extender cartas de información acerca del desempeño laboral y recomendación, si el trabajador los solicitare. Y el Artículo 137 del mismo cuerpo legal obliga al empleador a extender constancia de vacaciones.

Otro aspecto a considerar son los deberes adicionales, entre los que encontramos el deber de formación y capacitación, clasificado dentro de las obligaciones patrimoniales, tales como

- La responsabilidad número uno es el pago de salarios, sin embargo, no es la única, fuera de las enumeradas en el tema de las obligaciones patronales en Guatemala.
- Pago de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. (Bono 14). Este pago es una de las obligaciones de los patronos en Guatemala y consiste en una remuneración adicional que se les da a los trabajadores por virtud del decreto 42-92.

El objetivo fundamental de este bono es establecer una remuneración que permita al trabajador complementar a su satisfacción las necesidades que le imperan. Este bono implica que se pague un salario adicional al regular en un mismo mes. Se paga una vez al año en la primera quincena del mes de julio de cada año (Artículo 3, Decreto 42-92), esta condición obliga formalmente al patrono a realizar el pago, y en caso de no efectuarla se puede ver consecuencias negativas tales como la imposición de una multa por parte de la Inspección General de Trabajo.

- Pago de Aguinaldo: Esta bonificación creada por medio del decreto 76-78, con el fin de cumplir con lo estipulado en la Constitución Política de la República, y también por medio de este cumplir con un fin de justicia social sobre el que el sistema de leyes en materia laboral se fundamenta.

Este bono representa el pago de un salario ordinario mensual, el cual se puede cumplir en uno o dos pagos, sin embargo, este bono debe ser pagado en la primera quince del mes de diciembre y su complemento en la segunda quincena del mes de enero en caso de optar por hacerlo en dos pagos (Artículo 2 Decreto 76-78).

La forma adecuada de provisionar este bono es por medio del sistema mencionado para la provisión del anterior bono, y el incumplimiento de pago de este bono es sancionado por el Ministerio de Trabajo en la misma forma.

- Pago de bonificación incentivo para trabajadores del sector privado: Consiste en una bonificación que mensualmente perciben los colaboradores, y que se incluye como parte del salario que percibe.

Creado por medio del decreto 78-89; con el fin de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los colaboradores. Sin embargo, este decreto posee una característica especial puesto que fomenta la aplicación de un bono como incentivo para aumentar y estimular la productividad, el cual puede ser adicional a otros bonos y que no constituye parte del salario ordinario de los colaboradores (Art. 2 Decreto 78-89).

A la vez que fomenta la productividad de los colaboradores, se establece un monto fijo de pago como bonificación el cual tiene un valor de Q250.00. El cual se sujeta de forma mensual como parte del pago a los colaboradores; sin embargo, la delicadeza de este bono se denota en la forma de comprobar el cumplimiento del mismo.

- Por su origen: Por su origen las obligaciones patronales se dividen en:
 - Obligaciones legales: Son las obligaciones que se derivan directamente de la ley, señala el Artículo 22 del Código de Trabajo, que en el contrato de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Partiendo del tema expuesto en el apartado anterior, se considera como condiciones patronales para la contratación, en este caso específico de mujeres en el municipio de Mazatenango, aquellas variables referentes a las obligaciones patronales que enmarca la legislación vigente nacional, es necesario complementar que no son las únicas obligaciones, sino que existe más responsabilidades que el patrono adquiere desde el momento de la contratación, entre las obligaciones patronales que emanan del Código de Trabajo están las vacaciones, prestaciones de ley, la contenida en el Artículo

152 que regula el descanso pre y post-natal al que tiene derecho la madre trabajadora, que consiste en 84 días efectivos de descanso retribuido. El Artículo 61 literal ñ) del mismo Código establece las licencias con goce de sueldo a los trabajadores.

Estos cuerpos legales relacionados con el derecho de trabajo contienen obligaciones patronales que, según el Artículo 22 del Código de Trabajo, aunque no se hayan consignados en el contrato de trabajo se toman como incluidos.

- Obligaciones imperativas: Impuestas por el derecho laboral, muchas de estas obligaciones son de naturaleza individual, colectiva o social, entre ellas están:
 - **Contrato de trabajo:** El artículo 18 del Código de Trabajo y Previsión Social establece que es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Premisa legal que implica, en concordancia con la doctrina, que de esta norma se deduce que los elementos esenciales de los contratos individuales de trabajo son: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración.

De igual manera, el contrato de trabajo en forma escrita, es un requisito necesario para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 28 y 30 del Código de Trabajo, y aunque la forma puede ser verbal, un contrato de trabajo verbal solamente es válido en los casos establecidos en el artículo 27 del Código de Trabajo.

- **Pago de cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:** La obligación de pagar las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social surge obligatoriamente desde el momento que el patrono tiene tres colaboradores a su cargo, sin embargo, para poder iniciar con el cumplimiento del pago de las cuotas es necesario estar inscrito como patrono ante dicha institución.

Adicional el pago de las cuotas sirve para sostener el programa de pensiones para diferentes afiliados que han contribuido lo suficiente para optar a dicho régimen, o bien porque se encuentran en una situación especial calificada.

- **Presentación de contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo:** Todo contrato tiene que ser remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el plazo de 15 días de la fecha en que el contrato se ha realizado (Art. 28 Código de Trabajo).

Es importante tomar en cuenta que la falta de presentación hace incurrir en la aplicación de multas, actualmente el criterio es facilitar a los empresarios que no han formalizado de manera escrita los contratos de trabajo con aceptarlos. Sin embargo, el contrato de trabajo que sea presentado ante una autoridad judicial, sin el sello respectivo del Ministerio de Trabajo provocará que no sea tomado como válido, y en caso de ser tomado así, se estaría determinando una multa a pagar entre 2 a 9 salarios mínimos.

- **Presentación de informe patronal ante el Ministerio de Trabajo:** Este informe se debe presentar en los primeros dos meses de cada año, según como lo establece el artículo 61 literal a) del Código de Trabajo, en él todo patrono debe indicar la cantidad de egresos realizados en sus colaboradores, así como un detalle de quienes conforman su equipo de trabajo.
- **Autorización de licencias con goce de salario:** Considerado que una licencia con goce de salario representa un permiso que la ley o el empleador dan a los colaboradores para ausentarse y tomar como valido el tiempo ausentado para el pago del salario. Estas licencias con goce de salario pueden ser dadas por el patrono según considere conveniente.

Sin embargo, la ley establece en especial determinadas licencias con goce de salario, como parte de las obligaciones de los patronos en Guatemala. Tales como los permisos por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, por contraer nupcias, nacimiento de un hijo o para atender citaciones judiciales. (Artículo 61 literal ñ del código de Trabajo)

- **Asuetos, feriado y días de descanso:** Estos días de descanso significan al trabajador una oportunidad para aumentar su tiempo de recuperación y recreación, prácticas comerciales han ido modificando esta idea, y han conllevado al aprovechamiento de estos días para la obtención de mejores resultados en ventas y aumento de ganancias.

Son considerados días de asueto únicamente los establecidos en la ley, tales como los regulados en el artículo 127 del Código de trabajo y otros como los creados por decretos especiales tales como el día de la madre, el día de la secretaria, o bien el día del agente bancario.

- **Horas extras: Su pago es más elevado y responde** al pago de una hora ordinaria de trabajo en un 50%.

Así mismo dicha situación que se presenta es algo eventual, puesto que el patrono no puede solicitar forzosamente el cumplimiento de horas extraordinarias. Según el Artículo 121 del Código de Trabajo, hay cuestiones que no son consideradas como horas extras, puesto que si el trabajo que se realiza fuera de la jornada regular de trabajo es por motivo que el colaborador está compensando tiempo de trabajo que debió haber cumplido en su momento y no hizo, o bien porque por errores cometidos en la jornada regular deba emplear tiempo adicional para reparar dichos errores.

4.4 Creación e implementación de Política Pública de Acceso al Empleo, para mujeres mayores de treinta años, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional y normas ordinarias.

La Ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.

Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos. El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías. Varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

El principio de paridad de género tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Una sociedad igualitaria que busque el desarrollo en condiciones de libertad y dignidad.

En ese sentido, la defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo, en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política. La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión, edad o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: igualdad de oportunidades, igualdad de trato, e igualdad de pago o remuneración.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación, acuerda que:

Igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo; disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional de Empleo; ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional; participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes; sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas; gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social; recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles, por ejemplo, ya ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.

Paralelamente a la premisa anterior, se desglosa que la discriminación laboral por razón de edad se define como toda aquella diferenciación generalmente negativa que se hace a una persona o a un grupo por razón de su edad. (Fundación Acción Pro Derechos Humanos 2015), misma que considera a la edad como el “Factor que más puede perjudicar a una persona en el acceso al trabajo.” La discriminación laboral por razón de edad se define como toda aquella diferenciación generalmente negativa que se hace a una persona o a un grupo por razón de su edad.

El mercado laboral actual ha otorgado un papel relevante a la juventud, manifiesto en el diseño de los perfiles de puestos destinados a integrar sus organizaciones. La problemática de la falta de contratación del personal maduro, es un fenómeno que se ha comenzado a manifestar a nivel mundial, para este caso, se han registrado múltiples casos de personas que se han enfrentado a la edad como su máxima barrera laboral.

La constitución Política de la República de Guatemala establece que el acceso al trabajo es un derecho inherente a la persona y califica a los derechos laborales como derechos sociales esenciales que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de tribunales de justicia laboral.

De igual manera la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, en el artículo 40 establece las atribuciones que corresponden al ministerio de Trabajo y Previsión Social, al cual se le encomienda “[...] *hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social* [...]”.

Según Zapil, la igualdad se considera uno de los seis valores indispensables para las relaciones internacionales en el siglo XXI: “*No debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.*” (2019, p. 1) La Declaración de Zapil señala la promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un verdadero desarrollo sostenible.

La Constitución Política de la República, establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, en ese sentido la Ley de Dignificación y Promoción de la Mujer, dispone que el Estado a través de sus órganos y entidades competentes definirá políticas que desarrollen contenidos y mecanismos mínimos para promover su dignificación y desarrollo integral.

De esta cuenta, la Secretaría de la Presidencia de la Mujer presentó la política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades que abarca los años 2008-2023. Política que tiene como objetivo principal, promover el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida económica, social, política, laboral y cultural.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo y previsión social proyecta como política pública a partir del 2008, se incorpore la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- misma que se definió y sustentó en seis

criterios fundamentales de su espíritu y carácter:

- a) **Visión estratégica:** La PNPDIM y el PEO, se concibieron y formularon como una Política de Estado con visión de futuro y de largo plazo. Ello significa que deben ser ejecutados por distintos gobiernos, debido a que incluyen un conjunto de medidas y acciones integrales que no es posible ejecutar dentro de una sola administración. Asimismo, deben integrarse con medidas estratégicas capaces de transformar las causas y los efectos de la opresión hacia las mujeres.
- b) **Equidad étnica y multiculturalidad:** La PNPDIM y el PEO, se orientan por el principio de equidad entre las mujeres, que se expresa por un lado, por medio de la representación y participación de las mujeres de los distintos pueblos en la definición de la PNPDIM y el PEO, y por el otro, en la integración de sus necesidades, demandas y propuestas en los contenidos tanto en los ejes económico-laborales, como en sus programas y proyectos.
- c) **Fundamentación en consensos:** La PNPDIM y el PEO, son productos de los consensos entre la institucionalidad de la mujer en el Estado, representada por SEPREM, DEMI, CONAPREVI, FNM y de éstas con las instituciones jurídico legales del Gobierno y el Estado. En su elaboración participaron las instituciones del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y las Coordinaciones y Redes de Organizaciones de Mujeres del ámbito nacional y local.
- d) **Integralidad:** La PNPDIM y el PEO, se diseñaron como un mecanismo marco, de macro política integral, que se desagrega en políticas sectoriales, que deben ser integradas a las políticas de los distintos ministerios, secretarías e instituciones del Gobierno para su implementación.
- e) **Simultaneidad:** La PNPDIM y el PEO, se han planificado para ser coejecutados simultáneamente por los distintos ministerios, secretarías e instituciones del Organismo Ejecutivo, como el método para lograr efectos de corto, mediano y largo plazo a favor del desarrollo integral y la promoción de las mujeres guatemaltecas.
- f) **Con mecanismos de monitoreo y evaluación:** La implementación de la PNPDIM y el PEO, debe ser verificada, monitoreada y evaluada permanentemente, como contempla la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer y de allí su carácter vinculante (art. 5º), por tanto, son de observancia general del Estado. Asimismo, la Secretaría Presidencial de la Mujer deberá evaluar periódicamente avance del cumplimiento de la implementación

de la PNPDIM y los efectos de la misma en la vida de las mujeres. Para ello, deberá definir los mecanismos de verificación, monitoreo y evaluación y un sistema de indicadores.

4.5 Implementación de la Política Pública de Acceso al Empleo, para mujeres mayores de treinta años, por la delegación departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Al respecto señala Zapil que “*A principios del siglo veintiuno se ha notado un cambio en la actitud de la mujer mayor de treinta años*”(2019, p. 9) Las féminas en mención no admiten su aislamiento de la vida laboral, existe una necesidad de incorporar a la mujer a la vida activa económica, pues en la sociedad moderna no puede permitirse el desprecio de recursos humanos a causas de discriminación por motivos de sexo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el 18 de diciembre de 1972, declaró en 1975 “*El año internacional de la mujer*”, proponiendo los siguientes objetivos:

- 1) Promover la igualdad entre el hombre y la mujer.
- 2) Asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo enfatizando su responsabilidad en el desarrollo económico, social, cultural tanto a nivel nacional y regional como internacional.
- 3) Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación entre los estados y el fortalecimiento de la paz mundial. El lema del año es “*igualdad, desarrollo, paz.*” (Paredes, 2015, p. 18)

No obstante, todos los esfuerzos realizados a nivel nacional y el interés creciente del gobierno para suprimir los obstáculos que limitan la vida laboral de la mujer, continúan existiendo situaciones que diferencian a los dos sexos, sobre todo cuando se trata de mujeres mayores de treinta años.

En Guatemala y especialmente en Mazatenango, las condiciones materiales de trabajo y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado la concreción de oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

Se puede observar que las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientando sus actividades de trabajo a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas.

El continuar con estas estructuras sociales reduce 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.

La mujer no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que el hombre en las actividades de sectores públicos y privados, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso.

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

Otra arista a considerar es que, pese a que todos los campos de actividades que impliquen superación intelectual son accesibles a la mujer, ésta continúa eligiendo profesiones consideradas tradicionalmente como femeninas, y que implican estar al servicio del hombre. Premisa que se desprende de otro obstáculo como lo es el enfrentarse a competir o no con el hombre, e infringir la regla tradicional de superioridad masculina frente a la cual ella deberá mantenerse en una situación intelectual inferior.

Siendo el tema central de este trabajo, la discriminación laboral de la mujer mayor de treinta años, es importante analizar los hechos y las actitudes de los patronos y compañeros de trabajo, ante la posibilidad de que la participación de la mujer en el ámbito laboral sea más extensiva.

En general, las objeciones a la participación de la mujer en el campo de trabajo, de Mazatenango, Suchitepéquez se basan en prejuicios sociales o personales y otros hechos y circunstancias, mencionadas por personas a quienes corresponde emplear en las empresas o negocios, a personal femenino.

Las tres principales razones por las que la mujer es discriminada dentro del ámbito laboral son:

- a) Discriminación salarial.
- b) La edad;
- c) Desigualdad en el desenvolvimiento físico con el hombre.

La actividad de la mujer en la vida económica, ha sido un proceso de evolución social a largo plazo, que ha tomado varios años y que trajo consigo un mejor aprovechamiento de las capacidades productivas de un gran sector de la sociedad, como es el sector femenino y, por lo tanto, elevó el nivel de vida de la comunidad.

No cabe la menor duda que si la proporción de gente empleada aumenta en modo significativo, la gente disfrutará de una mejor situación económica y estará psicológica y socialmente mejor equilibrada; ya que en nuestra sociedad mueren prematuramente hombres, como resultado de exceso de trabajo y preocupaciones, en tanto que las mujeres han de organizarse para protestar contra la falta de oportunidades para trabajar.

Los efectos psicosociales del aumento de la participación femenina en la vida económica de su país, no son menos importantes que las implicaciones de tipo material y bien podrían ocasionar un cambio.

Paredes expone:

Las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresarial para bajar los costos de producción, el retiro del estado de los servicios sociales, salud, transporte, educación, etcétera, ha significado un incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias. Está sobrecarga de obligaciones laborales y domésticas tiene su costo en el descanso, la salud, la capacitación y la posibilidad de participación política y el acceso a los demás derechos civiles y políticos de la mujer, costos que se reflejan en su calificación a la hora de ser iguales en el mercado. (2015, p. 15)

En ese sentido se deduce que la Delegación departamental de Suchitepéquez, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe establecer dentro de su reglamento interno, algunas políticas necesarias para diagnosticar las condiciones del mercado laboral en Mazatenango y consecuentemente identificar las necesidades de las empresas y las oportunidades y obstáculos para la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. Al efecto se propone:

- Indagar con las empresas contratantes si tienen preferencia por algún sexo para los distintos puestos y las razones que aducen para ello.
- Adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las costumbres, reglamentos y prácticas patronales existentes que constituyan una discriminación laboral en contra de la mujer mayor de 30 años.
- Adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión empresarial pública y privada, de tal manera que se orienten las aspiraciones patronales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad por la edad de la mujer.
- Identificar las empresas contratantes que desarrollan acciones afirmativas para promover la igualdad: servicios de cuidado infantil, flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida familiar y laboral o contratación de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos.
- Realizar anualmente un estudio del mercado laboral para identificar los tipos de empleo que hay en el municipio, qué empresas y qué sectores los generan y dónde se podrán crear nuevos empleos en próximos meses.
- Proporcionar a las personas demandantes de empleo información y asesoría sobre técnicas de búsqueda de empleo, elaboración de hojas de vida, abordaje de una entrevista de trabajo, asesoría e información sobre cursos de formación, nuevas ocupaciones o posibilidades de autoempleo, teniendo en cuenta las condiciones, intereses y necesidades específicas de mujeres y hombres en el proceso de orientación laboral.

Son diversos los obstáculos, que se tienen para llevar tales disposiciones a la *praxis*, sin embargo, es obligación del Estado en orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución de los ingresos en su población; cuando fuere necesario, el Estado actuará complementado con la iniciativa y la actividad privada para el logro de los fines expresados.

El desarrollo social le corresponde, por mandato constitucional al Estado en promover, orientar y regular el desarrollo socioeconómico del país, de manera que con el esfuerzo en conjunto con la sociedad, se asegure en una forma integrada, la eficiencia económica, el crecimiento de los satisfactores sociales y la justicia social.

En este sentido hay que tener en cuenta que existe una dependencia especial dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual tiene por nombre mujer trabajadora.

La Dependencia de Mujer Trabajadora: El Estado de Guatemala en cumplimiento de las funciones que la legislación nación asigna a la Dirección General de Previsión Social, por medio de la Sección de la Mujer Trabajadora, y determina como su función el seguimiento al programa de divulgación de los derechos y obligaciones que corresponden a las mujeres trabajadoras, por la necesidad de que las involucradas en las relaciones laborales, mediante el conocimiento adecuado de sus derechos y obligaciones, desarrollen las mismas en un ambiente de armonía y respeto, que necesariamente ha de favorecer al sector laboral y al proceso productivos del país.

En el portal de internet del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se refiere un número telefónico de esta dependencia de la Mujer Trabajadora, mismo en que son atendidas por asesoras en Materia Laboral en cuanto a denuncias que se presentan por discriminación laboral por razón de la edad, genero, acoso sexual, que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral y la vía de junta conciliatoria se ha agotado en la Inspección General de Trabajo, y se inicia un Proceso Laboral. La asesoría se encamina en orientar a la Mujer que ha sido vulnerada en sus derechos laborales, con un papel de Querellante adhesivo pero sin serlos directamente dentro del proceso, a menos que la persona afectada solicite que si se le de acompañamiento, así mismo otra función es ser capacitadores en cuanto a las denuncias que se pueden presentar en la Inspección General de Trabajo.

Esta dependencia está directamente vinculada con el Ministerio de Trabajo, y solo está ubicada en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, si la denuncia es presentada ante esta dependencia por alguna persona que no sea de la ciudad capital, se le brinda asesoría porque la misma sería trasladada a la Inspección General de Trabajo del departamento en donde se haya cometido el hecho.

CAPÍTULO V

LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ

Análisis de Resultados

La investigación que se presenta, utilizando la técnica de la encuesta fue llevada a cabo en las distintas zonas del municipio de Mazatenango, para ser exactos cuatro zonas, la misma se aplicó a mujeres en edades productivas que comprenden entre los 14 hasta los 65 años, tomando en consideración que los horarios fueron diversos tratando de obtener respuestas de distintos estratos sociales, socio culturales, educativos entre las mujeres trabajadoras y con falta de una ocupación, el numero de la muestra objeto del estudio corresponde a 380 mujeres la mayoría del área urbana. Es prudente hablar que durante el proceso de levantado de la información se pudo observar diferentes casos como solteras sin hijos, madres solteras, esposas que revelaron sus historias, guardando la confidencialidad de su identidad para darle la relevancia a este estudio investigativo que se trata de hacer más explícito y descriptivo para lograr parámetros de solución que beneficien a la comunidad Mazateca.

A continuación, los resultados de cada una de las preguntas que están contenidas en el instrumento de investigación. Cabe resaltar que la pregunta No. 1, si fue contestada en sentido afirmativo da lugar a contestar la pregunta No.2 y si fuese contestada en sentido negativo pasa a responder la pregunta No. 3, de la misma manera la pregunta No. 9 si fue contestada en sentido afirmativo pasa a contestar la pregunta No. 10.

A continuación se presenta la figura número uno, en la que se plantea la interrogante referida a si actualmente la muestra poblacional cuenta o no con trabajo.

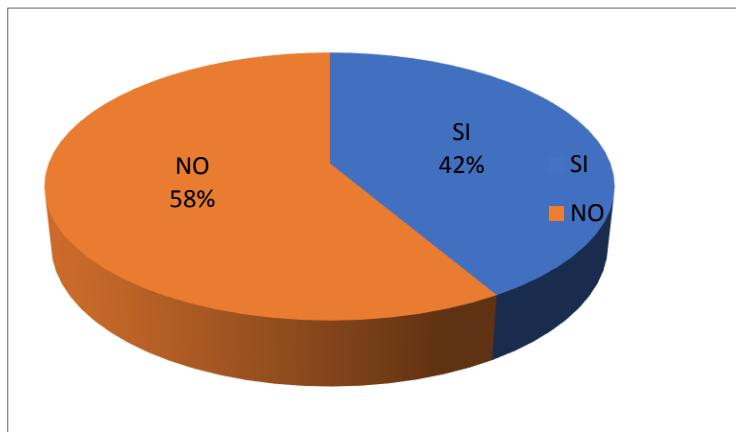


Figura No. 1: Porcentaje de personas con y sin empleo. Elaboración fuente propia (2020)

El resultado de la gráfica No.1 es un ejemplo del desempleo que prevalece en el sector femenino del municipio de Mazatenango, un 58% de la muestra no tienen un empleo, mientras que el 42% respondieron que SI tienen un empleo. Es evidente que la oferta laboral es escasa para este sector de la sociedad, teniendo un resultado bastante alto en el rango de 20 a 24 años las mujeres están desempleadas, este dato también es un indicador donde las oportunidades laborales se enfocan a quienes poseen experiencia en ciertas áreas y las mujeres jóvenes tienen tropiezos para iniciar una carrera sabiendo que su edad productiva es corta.

En ese mismo hilo conductor de preguntas, se plantea la interrogante relacionada al tipo de empleo que posee, lo cual abarca tanto a las personas que actualmente cuentan con un trabajo, como aquellas que refirieron no tener, pues como se demuestra, algunos entrevistados catalogan el trabajo informal como otra fuente de trabajo que, en ocasiones, se alterna con el trabajo formal.

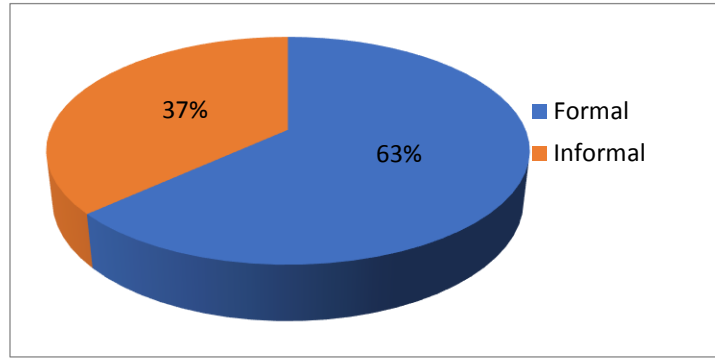


Figura No. 2: Porcentaje de personas con trabajo formal e informal. Elaboración fuente propia. (2020)

El trabajo siempre tiene sus condiciones para llevarse a cabo, y una de ellas es cuan estable es, en la Grafica No.2 se observa que un 63% poseen un trabajo formal, mientras que el 37% se desempeñan de manera informal, esta última condición se identifica a que realizan tareas domésticas (comedores, ventas de comida, cevicherías, cocinas, bares o cantinas) ventas particulares, cobranzas de créditos sin registro, ventas por catálogo, ventas en línea, las cuales no poseen una contratación directa con un empleador recibiendo una remuneración mensual, vulnerando sus derechos como trabajadoras. Sin embargo, no escapa que el trabajo formal aún se ven violados derechos laborales, pero cumplen con las premisas de contratación, lugar de trabajo, horario, jefe inmediato, herramientas e instrumentos para desarrollarlo.

En la siguiente figura se observa el porcentaje de personas que conforman la muestra poblacional en relación a su búsqueda personal o no, de empleo o trabajo

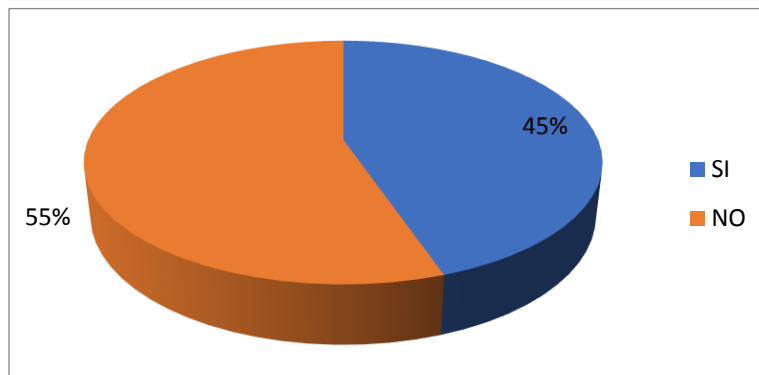


Figura No. 3: Porcentaje de personas que buscan trabajo. Elaboración fuente propia. (2020)

El resultado arrojado en esta interrogante es que un 55% no está en busca de un empleo y un 45% de la muestra si está buscando otra alternativa laboral. El punto principal en este resultado es que muchas de las mujeres encuestadas argumentaron que con lo que tienen se sienten satisfechas, pues la demanda laboral es grande y muchas féminas andan en busca de una fuente de ingresos, es por ello que sobresale el conformismo.

De igual manera se les cuestiona si poseen o no un negocio propio en donde generen ingresos, a lo que respondieron:

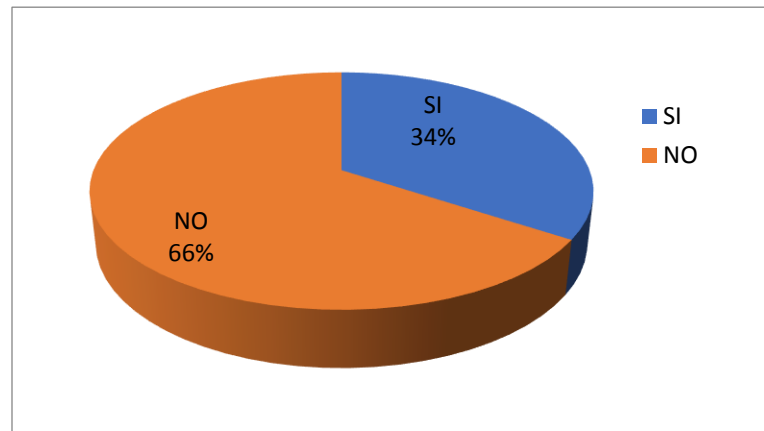


Figura No. 4: Porcentaje de negocios propios. Elaboración fuente propia. (2020)

Algunas de las formas de sobrevivencia es tener un negocio propio, un 66% no le apuestan a un negocio propio, mientras que un 34% subsisten con un pequeño negocio que le garantiza un ingreso al sustento familiar, estos son de carácter informal que van desde ventas de comida, tiendas de barrio, ventas de productos de primera necesidad, etc.

Derivado de la figura anterior se cuestiona el siguiente planteamiento dirigido a la cantidad en que oscilan los ingresos de los encuestados, a lo cual se presentaron los siguientes porcentajes.

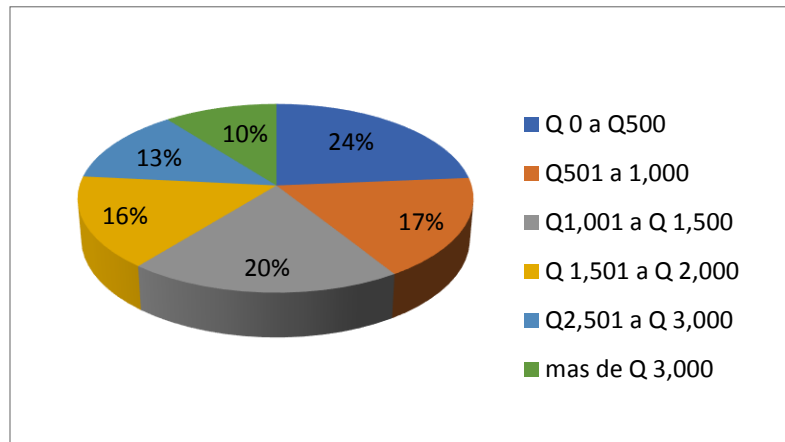


Figura No. 5: Ingresos de los entrevistados. Elaboración fuente propia.(2020)

La difícil situación que viven las mujeres trabajadoras tiene otro factor al cual hay que poner importancia y son los ingresos, hemos visto que estos pueden ser por un trabajo formal, por un oficio o actividad informal y por un negocio propio. El resultado arroja que un 24% reciben ingresos entre 0 a 500 quetzales un 17% de 501 a 1,000 quetzales, otro 20% de 1,001 a 1,500 quetzales, una parte que corresponde al 16% de 1.501 a 2,000 quetzales, un 13% de 2,501 a 3,000 quetzales y solo un 10% superan más de Q3, 000. Es preocupante percibir que no se cumple con la legislación laboral otorgando el salario mínimo a este grupo de mujeres trabajadoras, es decir que solo un 23 % alcanza un ingreso mensual apegado a la norma jurídica y el resto solo se conforman con tener un ingreso que sea paliativo a las necesidades del hogar.

También se consideró oportuno cuestionar a los encuestados si el ingreso reflejado en la figura anterior es suficiente para cubrir las necesidades básicas que deben sufragar tanto fuera como dentro del hogar.

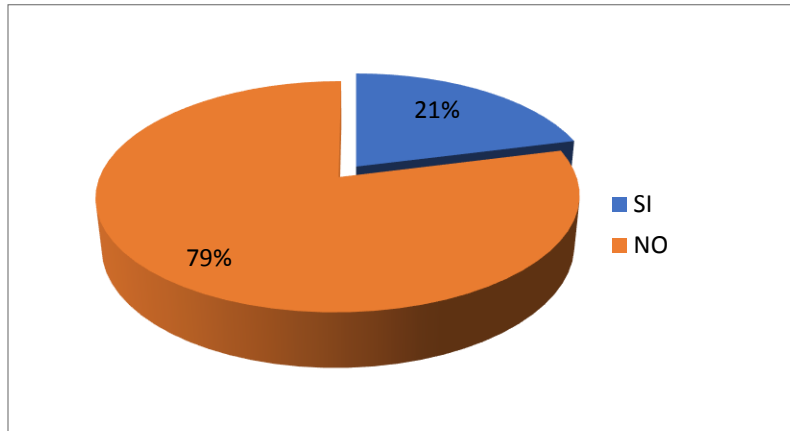


Figura 6: Conformidad económica salarial. Elaboración fuente propia. (2020)

El resultado de la gráfica No. 6 muestra a un 79% de personas que respondieron que sus ingresos no alcanzan para cubrir sus necesidades básicas y un 21% si tiene mejor ingreso económico, haciendo un análisis comparativo con la gráfica No. 5, demuestra que las mujeres trabajadoras realizan un esfuerzo para llevar un paliativo que sirva para integrarse al presupuesto mensual para el sostenimiento de su hogar sin embargo solo aquellas que superan el salario mínimo mensual o que perciben ingresos arriba de Q2,500 son las que están satisfechas con la remuneración percibida, es importante resaltar que desde el punto de vista jurídico la precariedad de los hogares se debe a que no se cumple con la legislación laboral.

Como agregado al cuestionamiento anterior, se consideró que el estado civil de la muestra poblacional también influye en la búsqueda y conformidad laboral y salarial. A lo cual la práctica de la presente investigación presentó los siguientes resultados:

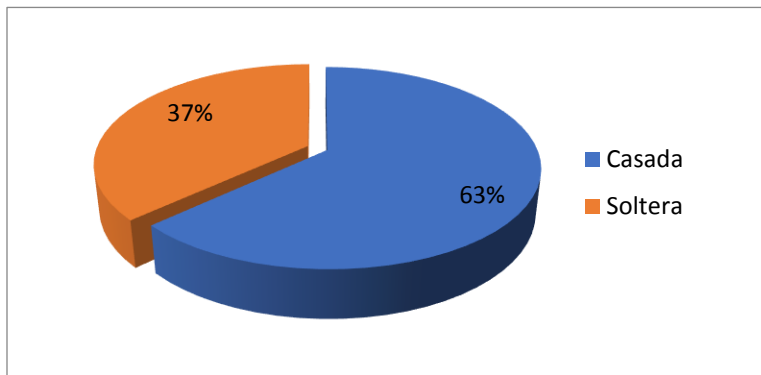


Figura No. 7: Estado civil. Elaboración fuente propia. (2020)

El cuestionamiento del estado civil de los sujetos de estudio del presente proyecto se incluye para determinar la integración del núcleo familiar, un 63% son mujeres casadas y un 37% son solteras, este dato nos da un parámetro que las mujeres buscan a corta edad la formación de un hogar o la procreación de hijos, es por ello que demanda laboral es alta debido a la tasa de mujeres con necesidades básicas que tienen que cubrir mensualmente, sin entrar a conocer que en algunos casos le son negadas las oportunidades laborales por su estado civil.

Un aspecto a medir de especial importancia en la presente investigación, es el que a continuación se plantea en el siguiente interrogante, pues a través de el puede determinarse si la edad es un limitante para las mujeres en el acceso al trabajo.

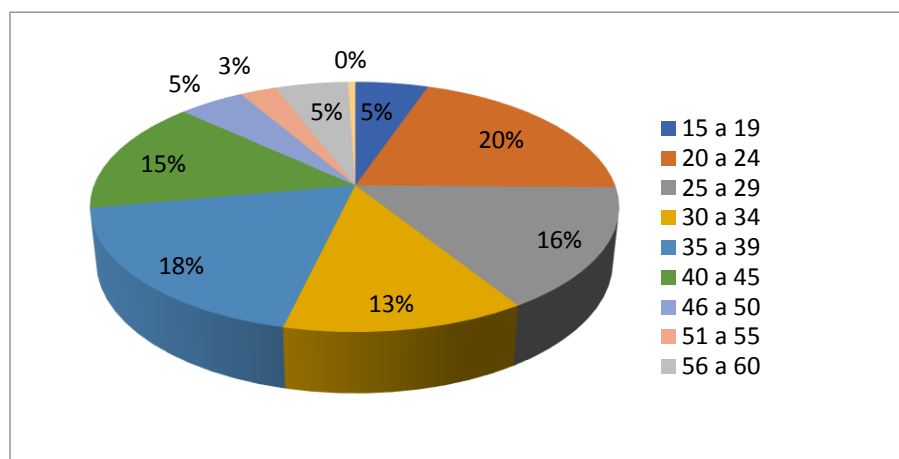


Figura No. 8: Porcentaje de Edad de la muestra poblacional. Elaboración fuente propia. (2020)

Dentro del grupo sujeto de estudio se encuentran mujeres de diferentes estratos sociales, niveles educativos y zonas urbanas del municipio de Mazatenango, entre ellas se puede mencionar que hay una muestra de diferentes edades 5% de 15 a 19 años, 20% de 20 a 24 años, una porción de 16% de 25 a 29 años, un 13% de 30 a 34 años, otro 18% de 35 a 39 años, además de un 15% de 40 a 45 años, un 5% de 46 a 50 años, otro 3% 51 a 55 años, una porción del 5% entre 56 a 60 años y una muestra significativa de mujeres de más de 65 años que fueron tomadas en cuenta para este estudio.

Las mujeres objeto del presente estudio, en su mayoría de casos, son mujeres con obligaciones familiares, no obstante, la interrogante que a continuación se plasma, se refiere a dicho rubro, es decir, si tienen o no hijos que deban alimentar, a lo cual las respuestas plantearon los siguientes resultados:

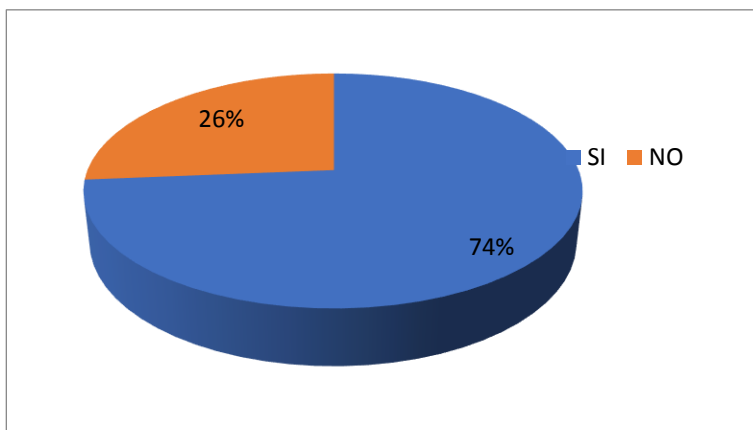


Figura No. 9: Porcentaje de mujeres con o sin hijos. Elaboración fuente propia. (2020)

El resultado de la gráfica No. 9 muestra que un 74% tiene hijos y un 26% aún no tiene hijos. Este dato da la respuesta del porque la demanda alta de mujeres en busca de oportunidades laborales debido a que tienen que alimentar y brindar un techo a los menores. Un dato interesante obtenido con esta interrogante es que de este 74% de mujeres con hijos no todas tienen a cargo la custodia o son dependientes de ellas, pues en algunos casos ya no son menores, o viven en casas distintas con el padre, abuela materna, tías o tíos u otro familiar, esto es un análisis del comportamiento humano que las personas no pueden quedarse a cargo de la manutención de sus hijos, por la falta de una fuente de ingresos o un trabajo que pueda darles lo necesario para poder tenerlos consigo.

De igual manera, es oportuno mencionar, que en algunos casos dijeron que los hijos son un obstáculo para poder ir a trabajar diariamente pues no tienen donde dejarlos para su cuidado y alimentación, es por ello que solo se dedican a las actividades domésticas del hogar y no pueden salir a buscar otro ingreso más que no sea el del esposo.

Otro aspecto de especial relevancia se refiere al área de residencia de la muestra poblacional, para lo cual se plantea la siguiente figura.

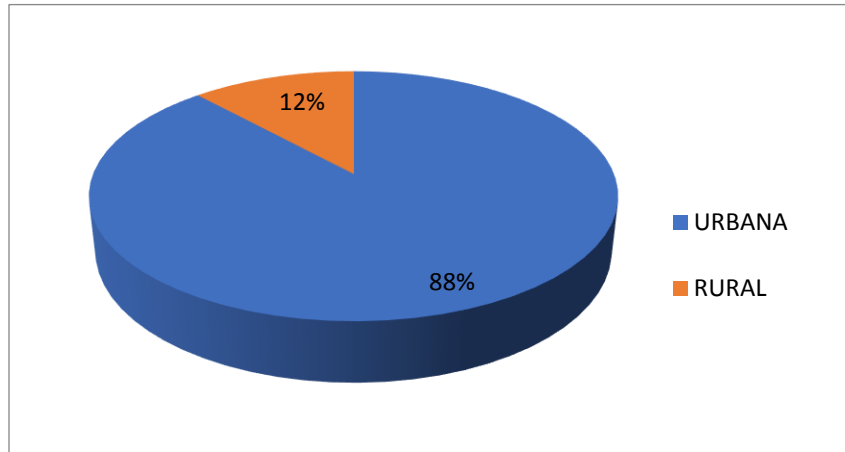


Figura No. 10: Porcentaje del área de residencia de la muestra poblacional. Elaboración fuente propia. (2020)

Los alcances del estudio investigativo se centraron en su mayoría al área urbana del municipio de Mazatenango, teniendo como resultado un 88% y un 12% viven en el área rural, es necesario mencionar que las mujeres como estadística descriptiva es preocupante y discriminatorio saber que su fuerza laboral no es tomada en cuenta debido a que las labores que realizan en el campo no son consideradas como propias sino sumadas al trabajo de campo que los hombres ejecutan como el corte de maíz, café, banano, plátano, frijol, etc. Dichas actividades son realizadas para poder ayudar a completar el jornal de trabajo familiar.

De igual manera, se considera relevante estudiar el porcentaje en el que la muestra poblacional refiere su grado de escolaridad, para lo cual se presenta la figura número once, en la que se clasifica el grado de escolaridad que posee la encuestada.

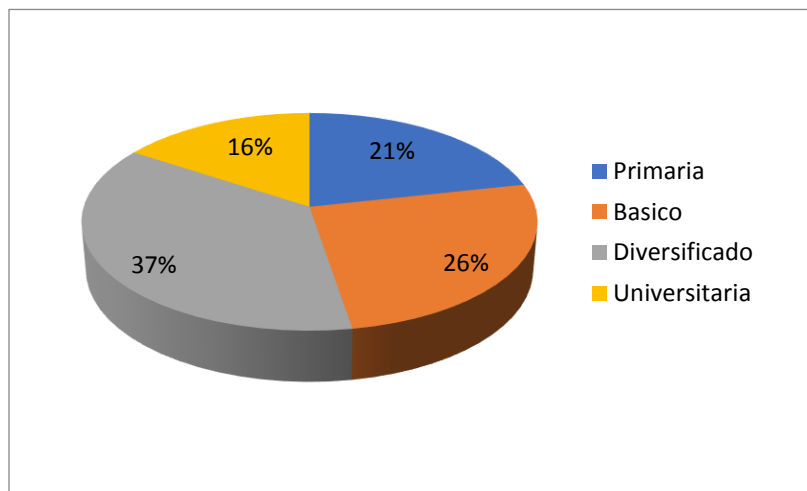


Figura No. 11: Grado de escolaridad. Elaboración fuente propia. (2020)

El grado de escolaridad para la obtención de un trabajo en el sector femenino es básico e importante, así serán las oportunidades que las candidatas tendrán al solicitar un empleo, el 21% alcanzaron el nivel primario, otro 26% lograron un grado Básico, un 37% obtuvieron un título de nivel diversificado y solo un 16% asiste a la universidad y posiblemente haya obtenido un grado académico superior. Esta realidad nos muestra que el grado académico en las mujeres productivas del municipio de Mazatenango, centra su esfuerzo en obtener un título de nivel medio, con la finalidad de poder alcanzar una oportunidad laboral para llevar dinero a sus hogares.

El conocimiento de las leyes laborales que amparan a las trabajadoras féminas también se considera relevante indicarlo, es así que la figura número doce indica el porcentaje en el que la muestra poblacional refiere conocer o desconocer las leyes que les amparan como trabajadoras.

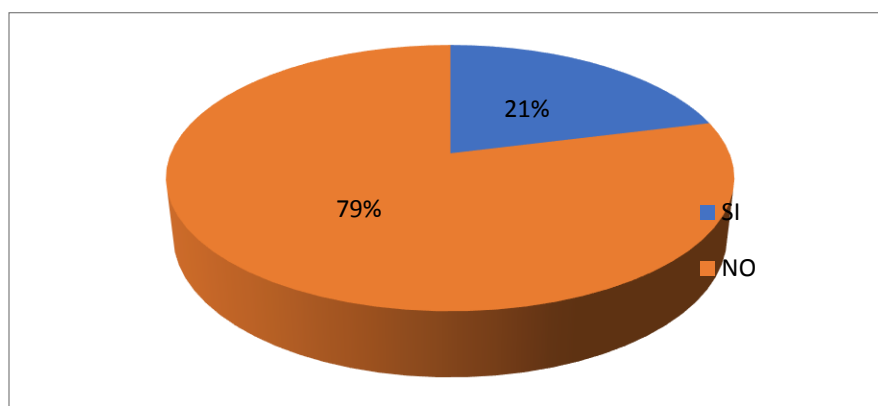


Figura número 12: Porcentaje de mujeres encuestadas que refieren conocer las leyes laborales que les amparan. Elaboración fuente propia. (2020)

La legislación laboral es un tema muy desconocido para este grupo de personas entrevistadas, el 79% dijo no conocer las leyes que amparan a los trabajadores, mientras un 21% si conoce de las leyes que lo ampara como trabajador. Es importante resaltar que el grado de educación obtenido no les garantiza que sepan cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajadores, por lo que el conocimiento en el marco jurídico específicamente laboral es necesario divulgarlo para que los trabajadores se apeguen a la norma y puedan desarrollarse de manera correcta en sus trabajos.

En ese sentido, cuestionar el conocimiento de los beneficios que goza la trabajadora es oportuno. Así pues, la figura número trece refiere el porcentaje de mujeres que manifiesta conocer los beneficios que gozan como trabajadoras.

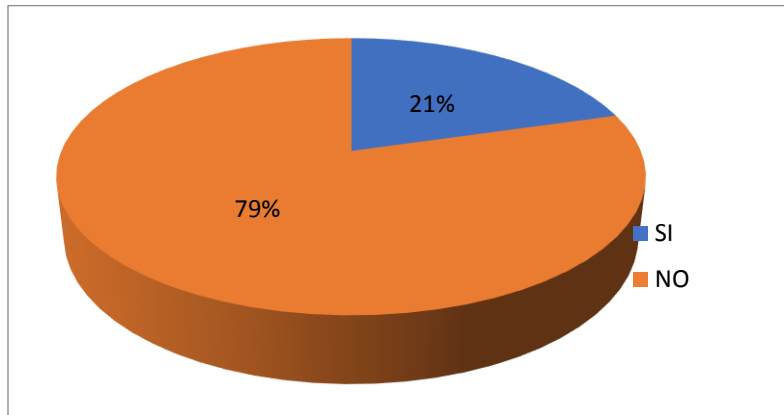


Figura No. 13: Porcentaje de mujeres que conoce los beneficios laborales de los cuales gozan. Elaboración fuente propia. (2020)

El resultado de la gráfica No. 13 es igual que la anterior, el 79% de las consultadas dijeron no conocer los beneficios como trabajadoras y un 21% Si conocen sus beneficios, específicamente como mujeres, cabe resaltar que el desconocimiento de la ley las hace vulnerables, pues solo se limitan a recibir una remuneración en la quincena o a fin de mes y no saben cuáles son los derechos y beneficios que como mujeres cuentan a la hora de ejercer un trabajo en determinada empresa o persona particular.

Un dato interesante a cuestionar es la negativa que puedan haber experimentado las mujeres, o no, en relación a la oportunidad de un empleo, bien por razón de la edad, de su género o por la escolaridad.

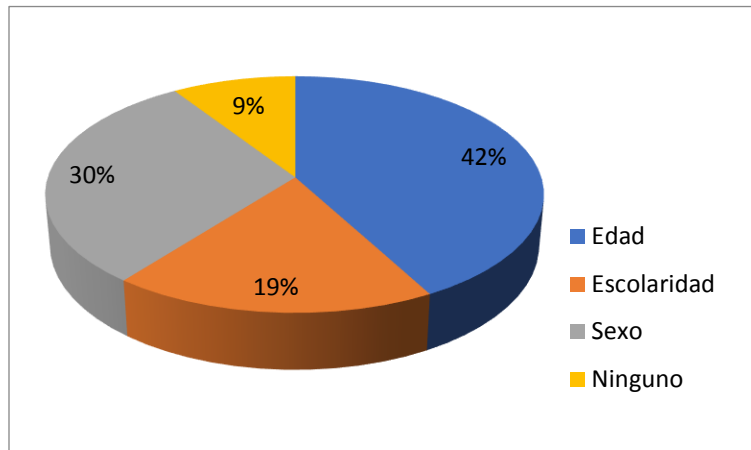


Figura No. 14: Porcentaje de discriminación de las mujeres ante la oferta laboral. Elaboración fuente propia. (2020)

Las causas por las cuales le han negado un empleo son las siguientes: la edad con un 42%, el grado de escolaridad un 19%, el sexo con 30% y solo el 9% no ha sufrido obstáculos por ninguna de las anteriores para poder conseguir un empleo. Con este resultado se reafirma que las mujeres son vulneradas y excluidas de las oportunidades laborales por su edad, para muchas empresas es necesario mujeres jóvenes, sin compromisos familiares y con total autonomía para decidir, es una pequeña porción la privilegiada que logra pasar el filtro de la preparación académica, estado civil, maternidad y edad para poder colocarse en puestos claves, gerenciales o de toma de decisiones. Habrá que trabajar en la concientización y sensibilización de acabar con las disparidades de género y que las mujeres sean protagonistas de la historia de un país.

Ahora bien, aunado a lo anterior, se debe cuestionar también si las mujeres consideran que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres, a lo cual la praxis jurídica indica:

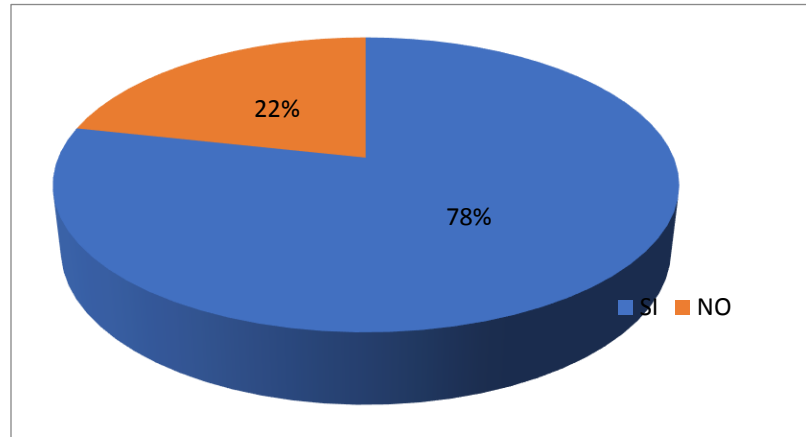
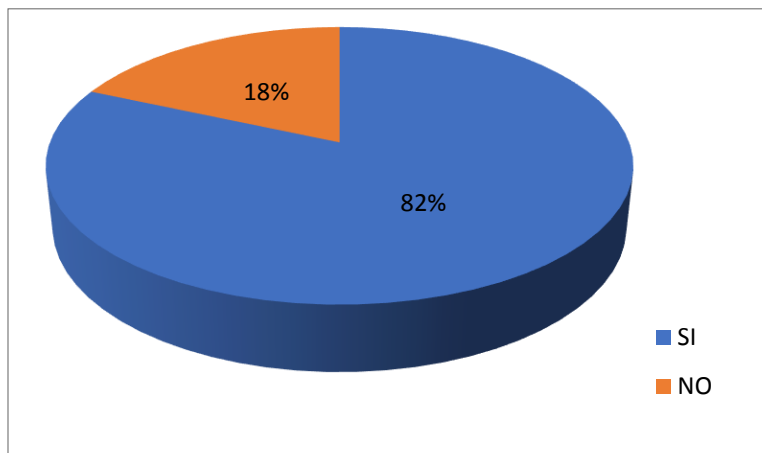


Figura No. 15: Porcentaje de mayores oportunidades laborales de hombres frente a mujeres. Elaboración fuente propia. (2020)

El estereotipo de hombre versus mujer es una situación que genera controversia, sin embargo, el 78% de las mujeres encuestadas afirman que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres, solo un 22% creen que No. Al parecer el hombre recibe un mejor puesto, mejor salario, diversidad de puestos laborales lo que hace a la mujer con menos participación en la vida laboral y productiva que va desde lo local hacia lo macro.

La igualdad en el trabajo consiste en no dejar influenciar un criterio, sobre todo cuando se trata de contrataciones laborales, por una diferencia relacionada al sexo de la persona, toda vez que el requisito fundamental para la igualdad en el trabajo es la igualdad de oportunidades y de trato. En ese sentido, se plantea el siguiente cuestionamiento a lo cual, la muestra poblacional escuestada, responde así:

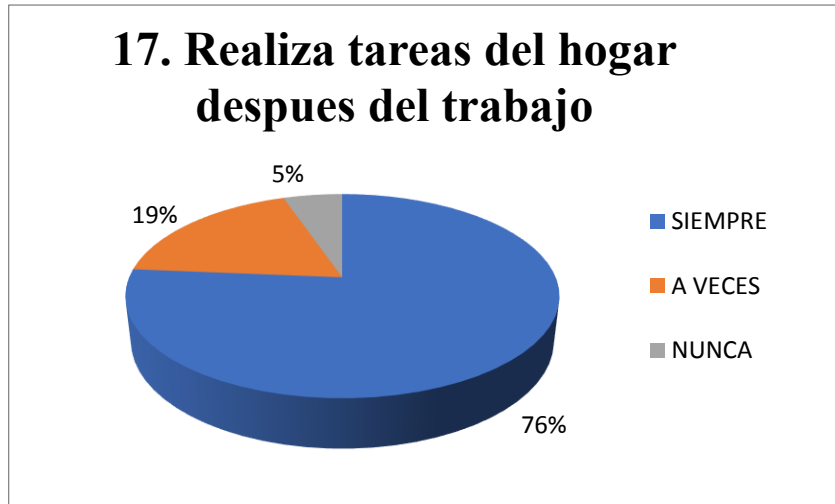


Fuente: Elaboración Propia

Figura No. 16: Porcentaje de mujeres que consideran realizar acertivamente trabajos denominados “de hombres” frente a una demanda laboral. Elaboración fuente propia. (2020)

La diversidad de actividades en el campo laboral es una razón para que se creen perfiles para los puestos, sin embargo con el pasar del tiempo las mujeres han desarrollado habilidades para realizar diversos trabajos donde solo el hombre había sido capaz de hacerlos, un 82% creen que las mujeres pueden realizar las mismas tareas igual que los hombres, mientras un 18% aún creen que No pueden realizar dichas tareas. Es importante mencionar que esto se refiere a donde no exista el exceso de fuerza bruta para poder ejecutar y accionar la tarea específica, ahora se pueden observar mujeres tomando el volante donde solo se había visto una cara masculina para desempeñar dicha labor o poniendo orden en el tránsito o las calles encerrando delincuentes y criminales que acechan a las familias guatemaltecas.

Grafica No. 17



Fuente: Elaboración Propia

El trabajo en casa es una tarea cotidiana para las mujeres, de acuerdo al resultado se observa que el 76% de las consultadas realizan tareas del hogar después del trabajo, un 19% a veces se ocupan de las tareas del hogar y un 5% nunca se ocupan con tareas domésticas. Es sin lugar a dudas que las señoritas o madres de familia por costumbre o educación se ocupan de las tareas propias del hogar lo que significa que el esfuerzo físico que realizan a diario se extiende hasta los fines de semana inclusive.

Para finalizar, pero no menos importante, se plantea el cuestionamiento referente al porcentaje de mujeres que gozan actualmente de algún tipo de beneficio o programa social que otorgue el gobierno, a lo cual, las encuestadas respondieron:

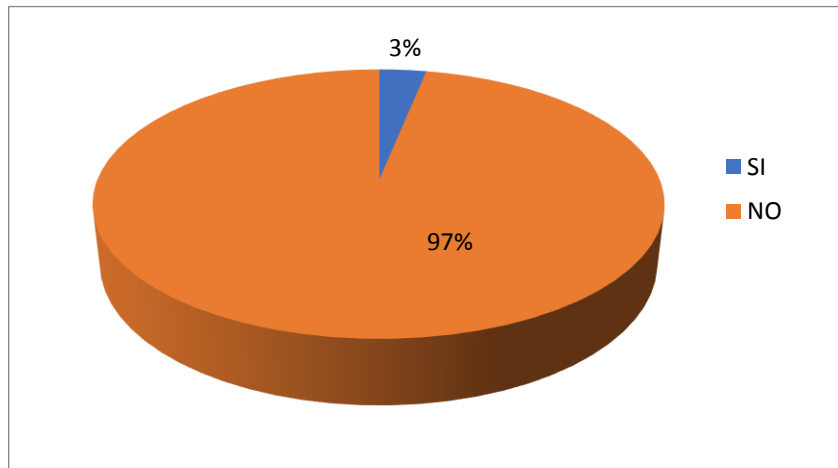


Figura No. 18: Porcentaje de mujeres que gozan actualmente de algún beneficio o programa social que otorga el Gobierno. Elaboración fuente propia.

El actual gobierno aún no dispone de programas sociales que sean de beneficio para las madres con problemas económicos o de apoyo social para quienes por situaciones diversas la fuerza laboral ha disminuido. El resultado de la encuesta nos indica que el 97% no goza de ningún programa o beneficio otorgado por el gobierno central, tan solo un 3% si recibe apoyo de su gobierno local.

Síntesis General

La edad como limitante para las mujeres en el acceso al trabajo, en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, es el tema que se desarrolla a través de los diferentes capítulos plasmando de manera teórica y conceptual lo que es el trabajo. Habiendo desarrollado una exhaustiva labor de campo, se pueden compartir diversos detalles acerca de la contratación de las mujeres pasada cierta edad, a pesar que la actividad de la mujer en la vida económica, en el contexto departamental y nacional ha sido un proceso de evolución social a largo plazo, se trata de acabar con el desequilibrio por género, sin embargo, aún la brecha de la disparidad es muy notoria.

El desempleo prevalece a pesar que las políticas de gobierno pretenden acabar con este flagelo, la gráfica No.1 muestra la cantidad de mujeres en ocupar un número dentro de la estadística de la Población Económica Inactiva –PEI- , por otro lado las que han logrado conseguir un empleo se dice que un 67% pertenecen al sector formal quiere decir, que tienen las premisas laborales para reconocerse como empleadas o trabajadores, el resto son tomadas en cuenta en el sector informal lo que hace que solo tengan un jefe y una remuneración diaria, semanal, quincenal o mensual. Es por ello que la demanda laboral cada vez es mayor y las oportunidades son muy escasas por lo que optan por conformarse con lo que hay.

Una pequeña parte de la muestra objeto de estudio indica que establecieron un emprendimiento o negocio propio la gráfica No. 4 se puede observar que con una micro empresa garantizan un ingreso al sustento familiar, estas son de carácter informal que van desde ventas de comida, tiendas de barrio, ventas de productos de primera necesidad, etc. Los ingresos son variados, lo que permite a aquellas que cuentan con un trabajo formal puedan obtener por lo menos el salario mínimo y otros beneficios acordes a la contratación (bono 14, aguinaldo y vacaciones) este grupo es bastante reducido pues solo es el 23%; el resto obtienen remuneraciones debajo de lo que establece la legislación laboral.

Se puede afirmar que los ingresos obtenidos para la mayoría no son suficientes para cubrir sus necesidades primarias, aun cuando su estado civil es soltero/a, puesto que trata de superarse y tiene

compromisos de estudio, a diferencia de las mujeres casadas, apoyan a la economía familiar para que entre ambos sea sustentable.

Como lo mencione con anterioridad, el número de la muestra objeto de estudio corresponde a 380 mujeres la mayoría del área urbana, en edades comprendidas de entre 14 a 65 años para tener información clasificada y de diversas fuentes, culturas, estratos económicos y formación académica, en algunos casos con hijos dependientes y otros donde ya han alcanzado su etapa productiva que los hace independientes. Un dato interesante al cual se pudo llegar es que el 21% alcanzaron el nivel primario, otro 26% lograron un grado Básico, un 37% obtuvieron un título de nivel diversificado y solo un 16% asiste a la universidad y posiblemente haya obtenido un grado académico superior. Lo anterior nos da la pauta a identificar que por falta de estudio o formación académica, se tiene un total desconocimiento de la legislación laboral lo que las hace vulnerables a obtener los derechos y beneficios que la ley les otorga, es por ello que en el capítulo II (Derecho del Trabajo), se enumeran los Principios, La naturaleza Jurídica y los Sujetos que hacen de esta investigación la parte medular, así mismo se habla del ente rector capítulo III Ministerio de Trabajo y Previsión Social para citar en su orden.

La grafica No. 14 indica que la Edad es uno de los factores primordiales para negarles una oportunidad laboral, a pesar de ello en algunos casos riñe con la experiencia pues en puestos de trabajo exigen personas diestras para dicho puesto sin embargo por ser mujeres muy jóvenes no han alcanzado dicha destreza para realizar actividades de suma importancia. Este factor en muchas ocasiones es insólito pues la sociedad requiere ver a personas maduras en puestos gerenciales, Jefaturas, Delegaciones, Direcciones, secretarías, Fiscalías, incluso en la vida política de gobierno son señaladas de inexpertas algunas que han sido postuladas a candidaturas de Alcaldías municipales o diputaciones. Este último es el caso del Congreso de la República, que es donde se puede legislar a favor de este grupo vulnerable.

Otros factores que inciden en la vida laboral de las mujeres son: La jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres después de trabajar, se dedican a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas. Suelen ser las mujeres las que piden permisos o llegan tarde por cuidar a sus niños o a personas ancianas o enfermas. Las mujeres tienen mayor presencia en

estudios como las ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud, mientras que en ingenierías y arquitectura la presencia de la mujer es escasa.

En el municipio de Mazatenango, se considera a la mujer como no apta para algunas tareas, debido al concepto machista que predomina en la sociedad, aunque prevalece en la pirámide poblacional con un 52% del total de la población mazateca. Como se sabe, sólo las actividades convencionalmente consideradas económicas se integran en las cuentas nacionales. Es verdad que los esfuerzos por medir la contribución del trabajo doméstico a la economía nacional todavía no han modificado las convenciones. Pero no es menos cierto que se está ante un problema de registro estadístico y no ante mujeres que apenas hayan participado en el desarrollo socioeconómico nacional.

Otro aspecto importante por el que se debe de trabajar es la Sensibilización y Concientización de los Patronos, Directivos, Delegados, Gerentes y Propietarios de empresas a que se abran las mismas oportunidades de trabajo para hombres y mujeres, con el fin de involucrarlas activa y comprometidamente en las acciones que lleven a cabo para que tomen en cuenta la participación de la mujer en edad adulta, debido a que los requerimientos por parte de reclutadores marginan y excluyen a este grupo etario.

En realidad, resulta una enorme paradoja observar la cantidad de trabajo que realizan las mujeres indígenas en Mazatenango y luego leer en los registros estadísticos que sólo trabajan económicamente un 19% de las que están en edad de hacerlo. Esto, junto al hecho de que la edad mínima para trabajar sea 14 años, aunque se considera trabajo infantil, hace que las guatemaltecas presenten una de las tasas de participación laboral más bajas de América Latina; o dicho correctamente, que el aporte de las mujeres de Guatemala al desarrollo socioeconómico presente una notable falacia. Para el análisis de estos datos debe considerarse que son muchos los casos en los que el trabajo de las mujeres queda sin registro oficial. Muchas mujeres en el área rural ayudan a los cónyuges y a sus padres en las tareas agrícolas, pero sólo los hombres figuran como trabajadores; y en otros casos las mujeres e hijas trabajan en sus casas manufacturando productos que otros miembros de la familia venden en la calle, aun cuando en este caso debieron estar comprendidas en la categoría de trabajadores no remunerados.

CAPÍTULO VI

FUNDAMENTOS LEGALES QUE PROTEGEN A LA MUJER TRABAJADORA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y POR GÉNERO

Como lo hemos estudiado con anterioridad las mujeres trabajadoras de edad suelen hallar dificultades en el empleo y la ocupación debido a los prejuicios existentes acerca de sus capacidades y voluntad de aprender; a una tendencia a pasar por alto sus experiencias, y a las presiones del mercado para contratar a trabajadores más jóvenes cuya contratación suele ser menos costosa. Las trabajadoras más jóvenes menores de 25 años también pueden ser objeto de discriminación. El trato subjetivo debido a prejuicios contra los trabajadores jóvenes puede adoptar muchas formas, incluida la representación excesiva en empleos ocasionales con menos prestaciones, oportunidades de formación y perspectivas laborales; el pago de unos salarios más bajos incluso en trabajos que requieren pocas calificaciones donde dicha diferencia salarial es difícil de justificar sobre la base de una menor productividad, y períodos de prueba más largos y una mayor utilización de las formas flexibles de contrato. En tanto la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo cuatro lo siguiente: *“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad”*. Tal como lo establece debe de proteger a todo ciudadano guatemalteco, no importa si es hombre o mujer, no importando cual sea la edad de este.

Guatemala ha aceptado y ratificado Tratados y Convenios Internacionales, que no son contrarios a nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, y podemos garantizar a través de ellos que si una mujer se encuentra siendo vulnerada a razón de su edad, en sus derechos al trabajo puede actuar apegado a los mismos. Entre estos está la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en el artículo veinticuatro nos plasma el Principio de Igualdad.

Guatemala es parte también de una convención que especialmente ampara a las mujeres y es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer, mismo que hace énfasis en la igualdad de esta frente al sexo opuesto. Misma que garantiza de forma eficaz

los derechos humanos de las mujeres, las distintas estructuras sociales y las relaciones de poder que condicionan no sólo las leyes y las políticas, sino también la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria. De modo que los estereotipos de género, en este convenio se perciben a las mujeres como personas singulares, que tienen sus propios deseos y necesidades de sobresalir, en los distintos ámbitos personales, sociales y laborales.

Amparado en lo anterior expuesto la convención 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación, tanto para hombres como para mujeres plasmado en su artículo 1. Pero cabe resaltar que el artículo 3 del mismo, hace énfasis en cuanto a que los empleadores no deben de vulnerar el derecho a un trabajo, por ninguna circunstancia, y esto protege a que todas aquellas empresas tanto del sector público como privado deben de ampliar esas fuentes de trabajo, teniendo en consideración que las personas mayores de treinta años pueden cumplir con la efectividad del trabajo para el cual ella se sienta capaz de desempeñar.

Además de ello existe una ley interna en Guatemala, que sustentan sus bases legales en los principios constitucionales de respeto por la libertad, la dignidad, la vida humana, y la igualdad ante la ley cuyo objetivo tiene: a) Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala. b) Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de 36 las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.

Dentro de la Ley De Dignificación y Promoción Integral De Le Mujer Decreto No. 07-99 del Congreso de la República la que regula en el artículo 03. Discriminación contra la mujer, para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en sexo, etnia, edad, y religión, entre otros, que tengan por objeto o de como resultado menoscabar, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Con relación al trabajo, el artículo 12 de la Ley de Dignificación Y promoción Integral de la mujer de manera especial reitera, el trabajo en condiciones de igualdad y el derecho de la mujer al libre elección de empleo a la estabilidad laboral y trato equitativo en lo que a condiciones de trabajo se refiere, a la seguridad social, a la higiene y seguridad en el trabajo, a la no discriminación por su estado civil, a la promoción del empleo para mujeres con discapacidad y tercera edad y a la especial protección de las madres trabajadoras.

SISTEMA LEGAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL SOBRE LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ

De acuerdo a la investigación de campo realizada a través de las distintas entrevistas realizada a Autoridades Administra correspondientes y Autoridad Judicial, debe tomarse en cuenta que cada una de las diferentes Instituciones tiene un proceso distinto para resolver denuncias presentadas a las mismas cuando existe una vulneración o limitación a una mujer que tenga más de treinta años de edad y esta ha sido limitada por razón de su edad a acceder a un puesto de trabajo de acuerdo a su experiencia, conocimientos y grado académico no es otorgado por un patrono, toda vez que está físicamente no llena el perfil físico que exige la empresa en el ámbito privado o algunas instituciones públicos que lejos de contratar por edad, se adhieren al aspecto físico juvenil de una mujer.

- a) En la Inspección de Trabajo y Previsión Social de Mazatenango, Suchitepéquez, a través de la oficina de asuntos jurídicos se logró determinar que estas denuncias no las conocen en el ámbito administrativo, que el tema a tratar es bastante profundo e interesante, ya que es la persona que funge como patrono la que está en disponibilidad y en el derecho de adquirir y solicitar los servicios de contratación de una mujer que llene las características solicitadas para el cargo laboral que se determine, en este sentido si es notorio en el área de Mazatenango, Suchitepéquez que en distintas empresas si se haga contrataciones de personas no mayores de treinta años de edad, pero que por la cultura en la que vivimos en este municipio nos da miedo presentar una denuncia, partiendo de que no es del conocimiento de muchas personas tanto hombres como mujeres denunciar.

En cuanto que si se llegara a recibir una denuncia en cuanto que una persona del sexo femenino con una edad por ejemplo de treinta y cinco años quien desempeñaba el puesto de cocinera en un restaurante y luego esta solicita su ascenso a cajera pero no es concedido porque a pesar de tener el estudio, preparación no llena los requisitos por el patrono y esta tiene conocimiento del por qué, no se le contrato para el puesto vacante puede presentar su denuncia administrativa en la Inspección de Trabajo y Previsión Social, y posteriormente a quien le corresponda, deberá citar a la persona agraviada o afectada en este derecho y al Patrono, se realiza una junta conciliatoria para ambas partes, si en caso el Patrono llegara aceptar las pretensiones planteadas por la demandante podría sugerirse que sea ella quien ocupe el puesto, pero no habría un tipo de sanción para ello, pues las funciones de la Inspección General de Trabajo según el artículo 278, velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Tomando en cuenta que el artículo 281 del Código de trabajo inciso m): establece que los inspectores de trabajo... para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo... pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia, quedando este artículo como el fundamento legal para realizar este tipo de juntas Conciliatorias.

Otra limitante que se debe de considerar es que a las mujeres que no se les permite trabajar por motivo de su edad, es que la persona que está realizando la contratación no le hará saber a esta que no la contrata por razón de la edad, sea este en una empresa privada o pública. Por lo que esta tendrá la opción de denunciar en la vía judicial.

- b) Ahora bien, los procesos en materia laboral tienen como finalidad brindar una efectiva tutela al trabajo y garantizar la irrenunciabilidad y progresividad de los derechos que le son reconocidos tal y como está establecido en el artículo 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, esto protegiendo el derecho invocado de la posibilidad de hacerse engañoso en el transcurso de la dilación del proceso, los artículos 1,2,25 de la Convención Americana Sobre Derechos humanos, garantiza a las partes el debido acceso al derecho de defensa establecido en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para garantizar la igualdad efectiva entre las partes en el proceso laboral, son los artículos 5, 103, 106 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Según lo manifestado por el Juez de Trabajo y previsión Social, en el Municipio de Mazatenango y en todo el departamento de Suchitepéquez, que, en su experiencia como Juez, no ha tenido conocimiento sobre denuncias presentada por una Mujer en cuanto a la edad como limitante para acceder a un trabajo en el ámbito privado o público. Esto considerando que en un futuro si pudiera darse, ya que no hay fuentes o medios de comunicación que informen en nuestro medio que esto podría conocerse en el ámbito jurídico como denuncia o bien porque no existe la cultura de denunciar estos tipos de delito como ya se había mencionado anteriormente.

Dentro de las denuncias que, si se conocen en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y previsión Social, si se ha dado discriminación en cuanto a ideas políticas o que no pertenecen a un mismo partido político sufren sin saber presiones para renunciar a su trabajo, pero en el ámbito jurídico esto se conoce como como un despido indirecto utilizando cualquier de las causales por parte del patrono las estipuladas en el artículo 79 del código de trabajo.

Empero si se llegara a conocer una denuncia por discriminación en razón de la edad de la mujer, en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, este se deberá conocer a través de un procedimiento de lo Contencioso administrativo en lo judicial a través de la vía de los incidentes.

Según el Decreto Número 7-2017 en su artículo 8. En el cual reformó el artículo 415, del Código de Trabajo el Ministerio de trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene la acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de Trabajo y Previsión Social conforme el artículo 281 del Código de Trabajo.

De haberse agotada la vía administrativa que condene al sujeto infractor en este caso al Patrón... debe de interponerse el recurso de revocatoria normado en el artículo 275 del Código de Trabajo, este podrá promover el Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, en este caso tendríamos que es el de Mazatenango, Suchitepéquez. Dentro de los 20 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del Recurso de Revocatoria.

La demanda sobre la discriminación en cuanto a la edad de una mujer para el acceso de un trabajo o bien para ascender a un puesto de trabajo en el Contencioso Administrativo de Trabajo y previsión social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el artículo 332 establecido en el Código de Trabajo.

Conforme a lo estipulado en el Decreto Número 7-2017 en su artículo 8. El trámite de lo Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente:

1. El Juez de Trabajo y Previsión Social, para la admisión de demanda, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria.
2. En la misma resolución de admisión de demanda el juez, señalará día y hora para que la demandante, la persona demandada y la Inspección de Trabajo y Previsión Social, para que comparezcan a una única audiencia que se realizará dentro de los diez días hábiles siguiente

desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en Rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle y ni oírle.

3. La audiencia se llevará a cabo en forma oral, en el que las partes pueden presentar sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que corresponda, las que serán resueltas en la misma audiencia.
4. En la misma audiencia el Juez de Trabajo y Previsión Social, dictará Sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, dictará sentencia en los siguientes 03 días posteriores a la conclusión de la audiencia.
5. Contra la sentencia procede el recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de tres días. El Juez elevará los autos a la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, en un plazo de dos días. Según el Decreto Número 7-2017 artículo 10, primer párrafo.
6. Recibidos los autos, el Tribunal de alzada, otorgará audiencia por 48 horas a las partes, para expresar agravios, y deberá resolver el recurso de apelación en 05 días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de Primera Instancia. Al quedar firma la sentencia, el expediente será devuelto al Juez que conoció en Primera Instancia para su respectiva ejecución. Según lo que establece el Decreto Número 7-2017 artículo 10, segundo párrafo.

La Sentencia debe de ser motivada y, de conformidad con el principio de Congruencia, debe de pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción en este caso la discriminación de la no contratación por motivo de la edad, la cual dio lugar a la sanción definiendo un plazo no mayor de 30 días, y el Juez remitirá copia de la Sentencia debidamente certificada a la Inspección de trabajo para su verificación.

Si la resolución de la Inspección General de trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo proceso establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causada firmeza en sede judicial.

- c) En la vía legal Penal, para abordar el litigio en casos de discriminación, mismo que se encuentra regulado en el Código Penal Guatemalteco 202 Bis. Establece lo siguiente: Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o cualquier otro motivo razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de persona o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la constitución Política de la República y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

En este caso de la entrevista realizada a Auxiliares Fiscales del Ministerio público indican que para que la Discriminación sea probada, se debe partir de la existencia de la vulneración de una persona a otra no importa el tipo de relación que exista entre ellas. Manifestando que este tipo de denuncian por Discriminación en relación a edad de Personas si se han conocido dentro de la misma institución, pero son más frecuentes por razón de raza y género, y que las mismas se realizan dentro de un proceso igual, por lo que el fin de litigar un caso de discriminación no es solamente el fallo judicial, sino el efecto que el mismo producirá en la sociedad, ya que el objetivo es contribuir a la erradicación de las prácticas de discriminación y el racismo, usando como mecanismo los tribunales de Justicia.

Al momento de que una persona presenta denuncia ante el Ministerio Público que ha sufrido discriminación en este caso por Razón de Edad, se debe de definir en ese momento, con la declaración testimonial de la victima cuál es el objetivo de interponer la misma, ya que en algunas circunstancias ésta únicamente espera como resultado la conciliación, por lo que se debe respetar

su decisión o bien quiera esta que la persona sindicada, institución, persona jurídica, le retribuya el daño causado de los daños y perjuicios ocasionados a su persona.

Teniendo en cuenta que el Ministerio Público tiene la obligación de perseguir de oficio el delito de discriminación ya que es un delito de acción pública. Pero este caso se debe también de respetar lo que la víctima quiere lograr con su denuncia.

En el Ministerio Público los Auxiliares Fiscales en la Unidad de decisión Temprana tienen dos vías la primera es aplicar una salida alterna que es un Criterio de Oportunidad esto con fundamento en el artículo 25 inciso 03 del Código Procesal Penal, el cual establece:

cuando el Ministerio Público considere que el interés público o la seguridad ciudadana no están gravemente afectados o amenazados, previo consentimiento del agraviado y autorización judicial, podrá abstenerse de ejercitar la acción penal en los casos siguientes: ... 03) En los delitos de acción Pública, cuya pena máxima de prisión no fuere superior a cinco años. Según como lo establece en el Código Penal en el artículo 202 Bis, segundo párrafo... Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

Por lo anterior, sabiendo que, si se puede aplicar en este delito un Criterio de Oportunidad, el Auxiliar Fiscal deberá formular la solicitud dirigida al Juzgado de Paz, esto como lo establece el artículo 25 TER del código penal, el cuál se hará en el siguiente orden:

1. El Juez citará a las partes bajo apercibimiento de ley, a una audiencia de conciliación.
2. Llegado el día y hora de la Junta conciliatoria, y estando presente las partes, el juez les explicará el objeto de la audiencia procediendo escuchar en su orden, al fiscal o auxiliar. (debe de prevalecer por parte del Juez la imparcialidad, con el objeto de encontrar una solución equitativa, justa y eficaz, para solucionar el conflicto). Las partes podrán ser asistidas por abogado.
3. Si de la Junta conciliatoria se llegare a un acuerdo, se levantará acta firmada por los comparecientes. Si no se llegare a la solución del conflicto de igual forma se deja una constancia de ello y se continuará con la tramitación del mismo
4. En el acta de conciliación, se determinará las obligaciones pactadas, entre las cuales se contemplará la reparación del daño y el pago de los perjuicios si hubiere lugar a ello, este tendrá contemplado un plazo para su cumplimiento y constitución de las garantías

necesarias. Si en caso no se cumpliera con lo que se acordó en el acta de conciliación este servirá como título ejecutivo para la acción civil.

Para aplicar el criterio de oportunidad es necesario que el sindicado haya reparado el daño ocasionado a la agraviada, que esta esté de acuerdo y se otorguen las garantías para el cumplimiento y solución de los conflictos, el Ministerio Público puede solicitar como regla de abstención que cese la discriminación en contra de la persona agraviada. La aplicación del Criterio de oportunidad por el término de un año al vencimiento extinguirá la acción penal.

Si en caso, como se menciono anteriormente la persona agraviada y el sindicado no llegan a un acuerdo en la junta conciliatoria, se continuará con el trámite de dicha denuncia, se procederá a recabar por parte de los Auxiliares Fiscales todos los medios de prueba pertinentes y legales, tomando en cuenta tomar declaración a la agraviada y testigos, realizar peritaje psicológico practicado por el Instituto Nacional de ciencias Forenses de Guatemala (Inacif) a la agraviada, documentar el lugar de los hechos a través de fotografía y planimetría, identificación plena del sindicado y de la agraviada a través de las certificaciones de Documento de identificación Personal extendida por el Registro Nacional de las Personas, entre otras que el Fiscal considere pertinente para la preparación de la acción pública, y la realización del proceso común en el Juzgado de Primera Instancia Penal de Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Suchitepéquez, regulado en el código Procesal Penal y obtener con ello para la mujer que ha sido agraviada en cuanto a la discriminación por edad, tal como lo analizamos en el artículo 202 Bis. Del Código Penal.

CONCLUSIONES

1. Históricamente la discriminación ha sido y será uno de los problemas más grandes que existen a nivel laboral, además de ser un problema latente a nivel nacional e internacional; sin embargo, Guatemala es uno de los países donde se manifiesta este tipo de flagelo, en especial la discriminación por género, edad y formación académica son de las más frecuentes, especialmente en el caso de la mujer.
2. Aunque existen diversos cuerpos legales a nivel nacional que tratan de evitar la discriminación por género y edad y que están vigentes, estas no son positivas, puesto que no se cumplen, pues existe desconocimiento por parte de las mujeres en cuanto a los derechos que les asisten, así como desconocimiento y temor de acudir a las instituciones que pueden ayudarles a restituir y garantizarles sus derechos.
3. La estructura machista que predomina en la sociedad a nivel local y nacional, impone un patrón en el cual no se permite participar a la mujer en cuanto a poder adquirir un puesto de trabajo o plaza laboral, por razón de su edad y género; y no permite la superación en el desarrollo de las mismas a nivel laboral, esto también influye en la educación de la fémina, así como en el de los hijos ya que la ayuda materna es necesaria para subsanar las necesidades básicas del hogar, de escolaridad y de subsistencia.
4. Dado los niveles de inequidad, desigualdad y falta de oportunidades que viven las mujeres mayores de treinta años de edad, en el Municipio de Mazatenango, este flagelo se manifiesta como un reto, en el cual se requiere abrir espacios permanentes en todos los ámbitos de la vida nacional para las cuestiones de género.
5. Continuamente son violentados los derechos de los ciudadanos y especialmente el de las mujeres, a través de publicaciones discriminatorias, ofertantes de empleos, con requisitos específicos como sexo, estado civil, edad, etcétera, flageo que se viene a dar tanto en el sector público, como el sector privado. Por lo que se hace necesario reforzar el

cumplimiento y potenciando las capacidades, con el objeto de resguardar al ciudadano de la discriminación laboral por género y edad.

6. En el presente trabajo de investigación, se estableció que, en el Municipio de Mazatenango, existen Mujeres que por razón de su edad, no tienen la oportunidad de desempeñar algunos tipos de trabajos, pues estos están determinados por estereotipos de que al tener una edad que sobre pasa los treinta años no pueden desempeñarlos, rechazándose la experiencia y/o el conocimiento académico que las mismas tienen en función del trabajo que se requiere.
7. Con este tipo de políticas laborales, se vulnera el derecho al trabajo de la mujer por razón no sólo de género, sino que también por su edad; lo que va en perjuicio del desarrollo integral de las mismas y como consecuencia también de su familia; toda vez que se estableció que se ven afectadas tanto la mujer casada, como la que se encuentra como madre soltera.

RECOMENDACIONES

1. Asegurar a las mujeres el acceso equitativo al trabajo productivo, a los recursos productivos y a las nuevas tecnologías en el marco de las políticas de mejoramiento de su situación social y económica, así como velar por la igualdad de oportunidades y trato en materia de condiciones laborales y de remuneraciones, mejores condiciones para su desarrollo en el campo laboral y de acceso a puestos directivos.
2. Con el fin de conseguir que la sociedad guatemalteca tenga un mejor nivel de vida, es importante cambiar la educación de los menores, por lo que las mujeres deben obtener una mejor educación y mejores plazas laborales, esto significa que la ideología y cultura de esta sociedad, hará a un lado la concepción machista o sexista que ha venido históricamente de generación en generación.
3. Sensibilizar a directivos, gerentes y patronos de instituciones privadas y no gubernamentales, con el fin de involucrarlos activa y comprometidamente en las acciones que lleven a cabo para que tomen en cuenta la participación de la mujer en edad adulta para optar a un trabajo digno.
4. Promover la concientización a los patronos en general a través de conferencias para lograr la comprensión de la dinámica en la relación de género y la discriminación que son objeto las mujeres mayores de treinta años.
5. Que las delegaciones departamentales de trabajo cuenten con suficientes recursos humanos para promover el desarrollo y participación de la mujer mayor de treinta años, en las actividades laborales, productivas y de la ciencia en general, toda vez que resulta que la Inspección de Trabajo cuenta con una oficina llamada Mujer Trabajadora, pero esta se encuentra centralizada solo en la ciudad de Guatemala y no en todos los departamentos del país de Guatemala.

6. Se debe sancionar e iniciar proceso jurisdiccional ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social contra la Discriminación apegado al artículo 14 bis regulado en el Código de Trabajo, a los patronos y/o empleadores que se encuentren violentando los derechos de las mujeres Mazatecas que se ven afectadas por la no contratación en cuanto a razón de edad, en diferentes empresas, para que sea valorada la experiencia y el conocimiento que éstas tengan en cuanto al trabajo que quieran desempeñar, puesto que debe prevalecer el principio de igualdad, misma que es una garantía inherente que tenemos todos por el hecho de ser seres humanos, y con base a eso evitar las publicaciones discriminatorias hacia la contratación de un empleo digno a las mujeres y que estas puedan optar a una mejor calidad de vida, tanto personal, como profesional.

7. De conformidad con las disposiciones de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, y, La Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer, se hace necesario que se adopten medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer mazateca y guatemalteca en general, para incluirlo como parte del aporte económico que esta brinda dentro de su hogar, siendo que este pueda ser equiparado al salario mínimo.

REFERENCIA

Bibliograficas

- Alonzo, M. (1993). *Derecho Laboral*. México: Editorial Ville
- Allocati, A. (1973). *Derecho Colectivo Laboral*. Argentina: Ediciones De Palma
- Aristóteles. (2016). *Política*. (s.c.): Mestas
- Barquero, E. (2010). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral, Teorías, Modalidades y Estudios para Guatemala*. Guatemala: Editorial Universitario
- Berger, K. (2009). *Psicología del Desarrollo: Adultez y Vejez*. Madrid: Médica Panamericana
- Burgoa, I. (1990). *El Estado*. México: (s.e.).
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial. Heliasta
- Calderón, H. (2003). *Derecho Administrativo*. Guatemala: Editorial. Fénix
- Carmona, K. y. (2015). *Discriminación Laboral, Aspectos Doctrinarios*. Chile: Universidad de Chile
- Carnota, W. (2005). *Instituciones de Derecho Público*. Argentina: Fondo Editorial de Derecho y Economía
- Castellanos, A. (2011). *Racismo e Identidad Étnica*. México: (s.e.)
- De la Cueva. (2009). *El Nuevo Derecho de Trabajo Mexicano*. México: Ediciones Porrúa
- Deguate. (2016). *Geografía del Municipio de Mazatenango*. (s.e.)
- [https:// www.deguate.com/municipios/pages/suchitepequez/mazatenango/geografia.php](https://www.deguate.com/municipios/pages/suchitepequez/mazatenango/geografia.php)
- Díaz-Guerrero, R. (2014). *Psicología del Mexicano*. México: Trillas
- Duguit, L. (1924). *Soberanía y Libertad*. España: Beltrán
- Echeverría, R. (2009). *Derecho de Trabajo I*. Guatemala: Editorial Formatec

- Fernández, L. (2004). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: ODLP
- Franco, C. (2000). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix
- García, E. (1960). *Introducción al Estudio del Derecho*. México: Editorial Porrúa
- Gómez, J. (1998). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Tipografía San Antonio
- Jellinek, G. (1958). *Teoría General del Estado*. México: Editorial Continental
- Kant, I. (2012). *Crítica de la razón pura*. España: Diálogo
- Kelsen, H. (1982). *Teoría Pura del Derecho*. México: Universidad Autónoma de México
- Kelsen, H. (1988). *Teoría General del Derecho y del Estado*. México: Universidad Autónoma de México: (s.e.)
- Kriele, M. (1980). *Introducción a la Teoría del Estado*. Argentina: Ediciones Depalma: (s.e.)
- Lara, S. (2011). *Las Obreras Agrícolas: Un Sujeto Social en Movimiento*. México: Nueva Antropología
- Lincoln, A. (2013). *Un país dividido*. España, : ZUMAQUE Editorial
- López, B. (2010). *Modelo de Análisis de las Trayectorias de Formación de las Investigadoras: Filosofía de la educación y género*. México: UNAM
- López, L. (1984). *Derecho del Trabajo para el Trabajador*. Guatemala: IGEFOS
- Mariscal, H. (1990). *El Estado*. El Salvador: (s.e.)
- McCann, D. (2012). *Discriminación Laboral por Razones de Edad*. España: Edit. Arista
- Meléndez, R. (2011). *Retiro Laboral y Ajuste a la Jubilación de Hombres y Mujeres en la Edad Mediana*. México: Ámbar cooperativa
- Méndez, L. (2005). *Aplicación de las Normas Laborales en Guatemala*. Guatemala: (s.e.)

- Mercader J. U. y otros, C. A. (2009). *Trabajadores Maduros. Un análisis Multidisciplinar de la Repercusión en el Ámbito Social*. España: Grafoles S.L.
- Ochoa, M. (2014). *Pobreza y Jefatura Femenina*. Guatemala: (s.e.)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La discriminación en los Procesos de Selección de Personal*. Ginebra: (s.e.)
- Ossorio, M. (1981). *Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta
- Ovando, J. (2016). *Derecho Laboral*. Colombia: Temis
- Pais, R. &. (2013). *Introducción al derecho público*. España: Dykinson
- Paredes, H. I. (2015). *Participación de la Mujer en Guatemala y sus Departamentos*. Guatemala: (s.e.)
- Pellet, A. (1999). *Teoría del Estado*. Argentina: Abeledo Perrot
- Plá, A. (1985). *Los Principios del Derecho de trabajo*. Argentina: Editorial Esfuerzo
- Platón. (2015). *La República*. (s.c.): Mestas
- Porrúa, F. (1999). *Teoría del Estado*. México: Editorial Porrúa
- Prado, G. (2014). *Teoría del Estado*. Guatemala: Ediciones Renacer
- Ramírez, A. (2002). *Políticas de Desarrollo en Guatemala*. Guatemala: Fénix
- Real Academia Española. (1956). *Diccionario de la Lengua Española*. España: Espasa Calpe, S.A.
- Romero, W. &. (2018). *Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala*. Guatemala: Publicación de las Naciones Unidas.
- Rousseau, J. (2018). *El contrato social*. España: La otra H
- Trueba, A. (1997). *Nuevo Derecho de Trabajo*. México: Editorial Porrúa

Legales

Asamblea Nacional Constituyente. (14 de 01 de 1986). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (01 de 05 de 1947) *Código de Trabajo*. [Decreto Numero 1441]. Guatemala, C.A.

Congreso de la República de Guatemala. (29 de 04 de 1989) *Código Penal*. [Decreto Numero 17-73]. Guatemala, C.A.

Congreso de la República de Guatemala. (28 de 09 de 1992) *Código Procesal Penal*. [Decreto Numero 51-92]. Guatemala, C.A.

Vo. Bo. 
Lcda. Ana Teresa de González.
Bibliotecaria CUNSUROC.





NOMAS CD 01-2017

COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ, DIEZ DE FEBRERO DE DOS MIL DIECISIETE.

I. Se tiene por recibido el memorial de fecha veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete, presentado a esta coordinación por la estudiante Bachiller **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO** quien se identifica con el documento personal de identificación número **UN MIL SEISCIENTOS VEINTE, CERO UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y OCHO, UN MIL UNO (1620 01568 1001)**, el que contiene solicitud de la aprobación de punto de Tesis y nombramiento de Asesor de Tesis: II. Con fundamento en el artículo 7 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario del Sur Occidente, se designa como **ASESORES** del trabajo de tesis de la Bachiller **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO**, titulado preliminarmente **“LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ”**, al Licenciado Marco Vinicio Salazar Gordillo y como asesor Metodológico al Licenciado Luis Alfonso López López, consecuentemente, se solicita a la estudiante que conjuntamente con sus asesores elaboren el diseño de investigación y lo sometan a consideración de esta Coordinación para su aprobación correspondiente, previo a la elaboración del trabajo designado; debiendo los asesores nombrados oportunamente, rendir su dictamen al finalizar la labor encomendada.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle

Coordinadora de Carrera

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO



Mazatenango, Suchitepéquez 07 de agosto de 2020

Msc. José David Barrillas Chang
Coordinador Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Abogacía y Notariado
Centro Universitario de Suroccidente
CUNSUROC

Distinguido Msc. Barrillas:

Sirva el presente dictamen para notificarle que la estudiante **Silvia Aracely Arévalo Alvarado** con carné no. 200340820, ha cumplido con los requisitos establecidos para la elaboración del diseño de investigación del problema: **“La Edad como limitante para las mujeres en el acceso al trabajo en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez”**. Con el entendido que mi función como asesor metodológico continua con el apoyo que sea necesario en el transcurso del desarrollo de la investigación.

Deferentemente.

MA. Luis Alfonso López López

Luis Alfonso López López
MA. en Docencia Universitaria
con Énfasis en Andragogía
COLEGIADO 8,096

Asesoría y Consultoría Jurídica.
Lic. Marco Vinicio Salazar Gordillo
Abogado y Notario
5ª. Avenida 3-43 zona 1
Mazatenango, Suchitepéquez.
Teléfonos: 78722184 — 50177837

Mazatenango, Suchitepéquez, Agosto 29 de 2020.

Licenciado:

José David Barillas Chang
Coordinador de La Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogado y Notario.
Centro Universitario de Sur Occidente.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

Apreciable Licenciado:

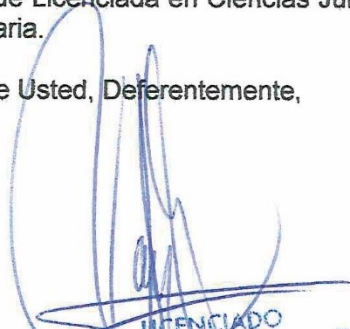
Respetuoso tengo a bien dirigirme a Usted, para informarle, que cumplí con mi labor, como Asesor de Tesis, de la Estudiante **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO**, en resolución de fecha diez de febrero del año dos mil diecisiete, dicho Trabajo titulado **“LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ”**, habiéndose cumplido para tales efectos, con las técnicas y metodologías adecuadas para esta clase de investigaciones.

Dicho trabajo, además de cumplirse con los requisitos que se exigen reglamentariamente, en el normativo de tesis, del Centro Universitario del Sur Occidente de La Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es de mi consideración matizar que se ve enriquecido por citas doctrinarias, y legales, lo que se traduce en un aporte bibliográfico, en cuanto a la investigación realizada; con la misma, se llegó al fondo del problema el cual fue abordado, con seriedad y conocimiento del mismo.

Me es grato informarle que dicho trabajo es valioso, toda vez que fue desarrollado de una manera lógica, técnica y objetiva, poniéndose de manifiesto en cada una de sus partes el conocimiento e interés de la Estudiante sobre el problema investigado.

De tal manera que, atendiendo a la Providencia conferida, doy mi opinión favorable al presente trabajo de Tesis, de la Estudiante **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO** para que se continúe con los trámites respectivos, para posteriormente sustentar su examen público, previo a acceder al Grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y optar a los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otro particular me suscribo de Usted, Deferentemente,


LICENCIADO
Marco Vinicio Salazar Gordillo
ABOGADO Y NOTARIO



EXP. TES. 1-2017

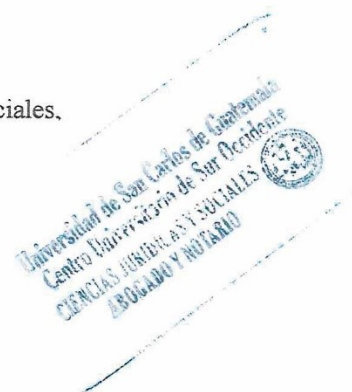
COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, DIEZ DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTE.

1. Con fundamento en la literal e) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado del centro Universitario del Sur-Occidente, se designa como **REVISOR** del trabajo de tesis, aprobado en definitiva, de la Estudiante **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO**, titulado **“LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ”**, al Licenciado **José Efraín Castillo López**; consecuentemente, se solicita al **REVISOR** que oportunamente rinda su dictamen.

Atentamente,

M Sc. José David Barillas Chang.
Coordinador
Carrera Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”





EXP. TES. 1-2017

Mazatenango, Suchitepéquez, 10 de septiembre de 2020

Licenciado:
José Efraín Castillo López
Su Despacho.

Respetable Licenciado:

Por medio del presente me dirijo a Usted, para hacer de su conocimiento que se dictó resolución de ésta misma fecha, en la cual, se le nombra como REVISOR del trabajo de tesis propuesto por la Estudiante SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO, titulado:

“LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPEQUEZ”.

Así mismo, me permito informarle que como REVISOR se encuentra facultado para realizar las modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación que se realizará.

En el dictamen correspondiente, debe hacer constar su opinión respecto del contenido técnico y científico del trabajo de tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesario, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación y otras consideraciones que usted estime pertinentes.

M. Sc. José David Barillas Chang.
Coordinador
Carrera Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado

“ID, Y ENSEÑAD A TODOS”

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado
JOSÉ EFRAÍN CASTILLO LÓPEZ.
Abogado y Notario.
5ª. Ave. 3-33 Zona 1.
Mazatenango, Such.
Teléfono: 7872-2048
jecastillo0304@hotmail.com

Mazatenango, Suchitepéquez 23 de noviembre de 2020.

M Sc. José David Barillas Chang.
Coordinador de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales Occidente,
Abogacía y Notariado.
Centro Universitario del Sur Occidente.
Universidad de San Carlos de Guatemala.


Respetable Coordinador:

En cumplimiento a la designación de Revisor del Trabajo de Tesis propuesto por la estudiante **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO**, titulado “**LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ**”, mediante resolución de fecha diez de septiembre del año dos mil veinte dictada por la Coordinación a su digno cargo. Por el presente medio hago de su conocimiento que oportunamente procedí a efectuar la revisión del mencionado trabajo de tesis, por consiguiente al emitir mi correspondiente dictamen expongo:

Luego de dialogar con la sustentante respecto a la forma y fondo del problema objeto de su investigación y habiendo realizado las modificaciones, enmiendas y ampliaciones que se consideraron convenientes, estimo que el referido trabajo de tesis reúne los requisitos necesarios para su aprobación tomando en consideración las múltiples limitaciones y obstáculos que la tesista encontró durante el desarrollo de su investigación debido a la pandemia del Covid-19 que aún seguimos padeciendo.

En virtud de lo antes expuesto, emito **OPINIÓN FAVORABLE** sobre dicho trabajo de tesis, a efecto que continúe los trámites para su correspondiente impresión.

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente,



Licenciado
José Efraín Castillo López
Abogado y Notario

Licenciado
JOSÉ EFRAÍN CASTILLO LÓPEZ.
Abogado y Notario.
5º. Ave. 3-33 Zona 1.
Mazatenango, Such.
Teléfono: 7872-2048
jecastillo0304@hotmail.com

Mazatenango, Suchitepéquez 23 de noviembre de 2020.

M Sc. José David Barillas Chang.
Coordinador de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales Occidente,
Abogacía y Notariado.
Centro Universitario del Sur Occidente.
Universidad de San Carlos de Guatemala.


Respetable Coordinador:

En cumplimiento a la designación de Revisor del Trabajo de Tesis propuesto por la estudiante **SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO**, titulado “**LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ**”, mediante resolución de fecha diez de septiembre del año dos mil veinte dictada por la Coordinación a su digno cargo. Por el presente medio hago de su conocimiento que oportunamente procedí a efectuar la revisión del mencionado trabajo de tesis, por consiguiente al emitir mi correspondiente dictamen expongo:

Luego de dialogar con la sustentante respecto a la forma y fondo del problema objeto de su investigación y habiendo realizado las modificaciones, enmiendas y ampliaciones que se consideraron convenientes, estimo que el referido trabajo de tesis reúne los requisitos necesarios para su aprobación tomando en consideración las múltiples limitaciones y obstáculos que la tesista encontró durante el desarrollo de su investigación debido a la pandemia del Covid-19 que aún seguimos padeciendo.

En virtud de lo antes expuesto, emito **OPINIÓN FAVORABLE** sobre dicho trabajo de tesis, a efecto que continúe los trámites para su correspondiente impresión.

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente,



Licenciado
José Efraín Castillo López
Abogado y Notario



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

Mazatenango, Suchitepéquez, 3 de junio de 2021.

MSc:

Luis Carlos Muñoz López
Director interino del Centro Universitario de Sur Occidente.
CUNSUROC-USAC.
Su Despacho.

Respetable MSc:

Por éste medio me dirijo a Usted, para hacer de su conocimiento que dentro del expediente de tesis identificado con el número 1-2017, se dictó la resolución de fecha 3 de junio de 2021, de la cual adjunto copia al presente; de manera que, con fundamento en el artículo: 10 literal g del Normativo de Tesis de La Carrera De Licenciatura En Ciencias Jurídicas Y Sociales, Abogacía Y Notariado Del Centro Universitario De Sur Occidente, remito a Usted el Trabajo de Tesis de la Estudiante SILVIA ARACELY ARÉVALO ALVARADO, titulado **“LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPEQUEZ”** para la emisión de la orden de impresión correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, Deferentemente,

“ID, Y ENSEÑAD A TODOS”

MSc. José David Barillas Chang.

Coordinador de La Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

c.c. Archivo

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-31-2021

DIRECCION DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,

Mazatenango, Suchitepéquez, el veintitrés de junio de dos mil veintiuno_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS TITULADA: "LA EDAD COMO LIMITANTE PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ" de la estudiante: Silvia Aracely Arévalo Alvarado, carné 2003+0820, CUI: 1620015681001 de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Luis Carlos Muñoz López
Director



/gris