

CONGRESO DE LA REPÚBLICA  
GUATEMALA, C. A.

**DIRECCIÓN LEGISLATIVA**  
**- CONTROL DE INICIATIVAS -**

NÚMERO DE REGISTRO

**5888**

FECHA QUE CONOCIÓ EL PLENO:

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR LA REPRESENTANTE ANDREA  
BEATRIZ VILLAGRÁN ANTÓN.

INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR REFORMAS AL DECRETO  
NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO DE  
TRABAJO.

TRÁMITE:



*Correspondencia de Diputados  
Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

Guatemala, 01 de marzo de 2021  
Of. I29-021 Ref. /AVA/mmf

Licenciado  
Marvin Alvarado  
Dirección Legislativa  
Congreso de la República de Guatemala  
Su despacho



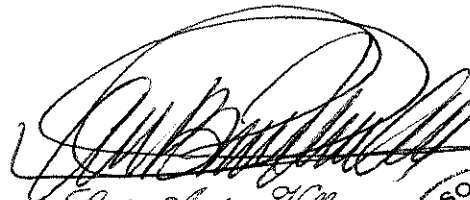

Honorable Señor Director,

Reciba un cordial saludo, por este medio deseo que todas sus labores se desarrollen con éxito.

Con fundamento en el artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el artículo 110 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto 63-94 del Congreso de la República de Guatemala, hago entrega por escrito y en formato digital el proyecto de Iniciativa que dispone **"REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO DE TRABAJO"**. En tal virtud, solicito se sirva realizar los procedimientos respectivos a efecto que sea puesta en agenda y sea conocido por el Honorable Pleno de este Alto Organismo.

Esperando contar con sus buenos oficios a la presente; sin otro particular, me suscribo de usted.

Sin otro particular,

  
Licda. Andrea Villagrán  
Diputada  
Congreso de la República  
Guatemala, C. A.  


C.c. Archivo  
16 folios Inclusive



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

## INICIATIVA DE LEY

### “REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO DE TRABAJO”

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### 1. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG), establece que el fin supremo del Estado es la realización del bien común y es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Por mandato constitucional, también se establece el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades<sup>1</sup>.

El artículo 102 de la CPRG regula los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. Entre otros derechos se garantiza el Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; que todo trabajo será equitativamente remunerado; y la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, entre otros. En la norma constitucional, no se establece que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, tal cual lo regula el Código de trabajo.

La Corte de Constitucionalidad en sentencia del diecisiete de julio de dos mil doce, expediente 1822-2011<sup>2</sup>, expresó respecto al bloque de constitucionalidad que “el bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que, aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal”. El alcance del bloque de constitucionalidad determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que componen aquél son también parámetros para ejercer el control constitucional del derecho interno.

<sup>1</sup> Artículo 1, 2 y 4 CPRG.

<sup>2</sup> Visto en el sitio web: <http://www.reformajusticiag1.org/wp-content/uploads/2016/06/192.pdf> de 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

Por tanto, en nuestro sistema jurídico, mediante la sentencia citada, se encuentra reconocido con plenitud el Bloque de Constitucionalidad, el lo cual remite a los artículos 44 y 46 de la CPRG, aquí se incluyen todos los Tratados y Convenios en materia de Derechos Humanos ratificados por Guatemala, los cuales tienen rango constitucional y prevalecen sobre el derecho interno, es decir sobre las normas ordinarias, prevaleciendo el criterio jurisprudencial de la supremacía constitucional y el rango constitucional de estos instrumentos internacionales. Por lo anterior, todo Convenio o tratado que integre derechos humanos reconocidos constitucionalmente y que sean tutelados internacionalmente, debe el Estado de Guatemala asegurar su observancia y si una norma ordinaria contradice esta disposición, devendría inconstitucional y sería responsabilidad para el Estado a nivel internacional.

Por lo tanto, el Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), regula que “todo miembro para el cual el Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración establece que el término la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; y la acción conjunta de estos diversos medios<sup>3</sup>.

La Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que la expresión “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. En consecuencia, los “Estados Partes, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a adoptar medidas

<sup>3</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100) de 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer ; y (...) asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismo derechos, en particular el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.”<sup>4</sup>

La Ley de Dignificación, Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala establece que, es discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, 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 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. Así también, establece que el Estado, a través de sus órganos y entidades competentes, definirá políticas que desarrollen contenidos y mecanismos mínimos, para prevenir y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, promoviendo su dignificación y desarrollo integral, garantizando el trabajo en condiciones de igualdad y establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a esos derechos.<sup>5</sup>

La Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, establece que el Estado, por conducto del Organismo Ejecutivo, es responsable de planear, coordinar, ejecutar y en su caso promover las medidas necesarias para alcanzar la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural. Entre los grupos o sectores que merecen especial atención en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población considera a las mujeres. Sobre ello, establece que la Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo

<sup>4</sup> Artículo 1, 2.b y 11. Disponible en: [http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Normativa%20Femicidio/1\\_documentos/1-1.html](http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Normativa%20Femicidio/1_documentos/1-1.html) de 7 de febrero de 2021.

<sup>5</sup> Artículo 6 y 12. Disponible en: [http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi\\_normativa/decreto\\_7-99\\_ley\\_de\\_dignificacion\\_de\\_la\\_mujer\\_-\\_guatemala.pdf](http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/decreto_7-99_ley_de_dignificacion_de_la_mujer_-_guatemala.pdf) de 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.<sup>6</sup>

El Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala establece que es delito de discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas 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. 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.<sup>7</sup>

## **2. LEGISLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN**

El empoderamiento para la autonomía económica de las mujeres implica que las mujeres adquieren los derechos, capacidades y oportunidades de acceso a la propiedad y a los recursos en igualdad de condiciones con los hombres, así también las mismas posibilidades de acceder al trabajo remunerado y, en esa medida, una distribución más equilibrada del trabajo reproductivo y del cuidado.

Las leyes juegan un papel fundamental para garantizar la autonomía económica de las mujeres, en la medida en que establecen las condiciones para su participación en términos de igualdad con los hombres. Las leyes, en este sentido, son el instrumento garante para eliminar la discriminación directa que atenta al pleno disfrute de los derechos a las mujeres.

Ahora bien, los años transcurridos desde las primeras normas que han prohibido la discriminación o igualado los derechos entre mujeres y hombres han puesto en evidencia los límites de las leyes para alcanzar la igualdad. La igualdad legal no garantiza, por sí sola, la igualdad sustantiva, pero contribuye. Algunas normas, en principio “neutrales” o no discriminatorias, traen aparejadas discriminaciones indirectas, debido a que las situaciones de partida de mujeres y hombres no son las mismas, lo que requiere de acciones positivas, que pueden tomar la forma, a su vez, de leyes o normas (es decir, leyes específicas en

<sup>6</sup> Artículo 10 y 16. Disponible en: [http://www.la-alianza.org.gt/leyes/01/07\\_file.pdf](http://www.la-alianza.org.gt/leyes/01/07_file.pdf) de 7 de febrero de 2021.

<sup>7</sup> Artículo 202 Bis. Disponible en:

[http://www2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales/expedientes/01\\_CodigoPenal.pdf](http://www2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales/expedientes/01_CodigoPenal.pdf) de fecha 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres). Por otra parte, la aplicación de normas aparentemente no discriminatorias puede estar sujetas a prácticas institucionales, sociales y culturales que, como resultado, producen un trato discriminatorio para las mujeres. Las relaciones de género y sus impactos afectan, por consiguiente, la efectividad de las leyes.

Según el informe “Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres” de ONU Mujeres, “en los últimos 20 años, los marcos legislativos de los países de América Latina y el Caribe han evolucionado de forma considerable en línea con el desarrollo de normas internacionales. Sin embargo, a la fecha, persisten todavía importantes elementos discriminatorios en algunas legislaciones que es necesario eliminar.” El informe citado, parte de la base que las leyes juegan un papel fundamental para garantizar la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, en la medida en que establecen las condiciones para su participación en términos de igualdad con los hombres. En este sentido, se concibe a las leyes como el instrumento garante para eliminar la discriminación directa que atenta el pleno disfrute de los derechos de las mujeres, y son el primer escalón hacia la igualdad de género.”<sup>8</sup>

El informe citado profundiza las diversas formas de percibir la desigualdad y la discriminación en los marcos normativos, por ejemplo, en cuanto a la eliminación de las normas en el derecho laboral que excluyen a las mujeres de ciertos tipos y modalidades de trabajo, en ese sentido, “en la esfera del trabajo remunerado se han encontrado, en bastantes países de la región fuentes de discriminación en el derecho laboral que excluyen a las mujeres de ciertos tipos y modalidades de trabajo, tales como el trabajo nocturno, aquel que conlleva manipulación de un peso determinado, el empleo en ciertas industrias e incluso la prohibición de realizar horas extraordinarias. Estas normas se amparan en la protección de la salud o integridad física de las mujeres, esencialmente relacionada con la función biológica de la maternidad; argumentaciones que se refieren a concepciones estereotipadas de género y que, en muchos casos, asimilan a las mujeres con menores de edad. Cabe señalar, que el derecho a acceder a los mismos empleos y ocupaciones lleva implícito el derecho de acceso a los mismos cargos. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad y decisión de las empresas,

<sup>8</sup> ONU Mujeres. Disponible en: [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/af-onu-mujeres-2019-web\\_actualizacion.pdf?la=es&vs=4355](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/af-onu-mujeres-2019-web_actualizacion.pdf?la=es&vs=4355) de fecha 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

por lo que algunos países, conscientes del desequilibrio, se encuentran avanzando a nivel de acción "positiva" en la formulación de leyes para mitigar las diferencias.<sup>9</sup>

Así también, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de acuerdo a los términos del convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación al "ámbito salarial y las principales fuentes de discriminación observadas que se refieren a la formulación de criterios restrictivos en cuanto a la aplicación del Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, porque, en primer lugar, algunos países no consideran determinados pagos en dinero o especie (por ejemplo, los beneficios sociales o los gastos de representación) dentro del concepto de remuneración, lo que no permite una correcta aplicación del convenio. En segundo lugar, porque existen importantes limitaciones en la aplicación del principio de trabajo de igual valor, dado que la mayor parte de los países aplica la igualdad de remuneración solo a trabajos iguales o de características similares y no en función de la aportación de valor que representan. También se observa, En otro orden de cosas, la falta de sistemas de evaluación objetivos de puestos de trabajo, la escasa colaboración con las organizaciones implicadas, y la no existencia de mecanismos de inspección y auditoria."<sup>10</sup>

En este contexto, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral es uno de los cambios socioeconómicos más importantes del último medio siglo. En Latinoamérica, el salto ha sido gigantesco: si en los años 60 sólo dos de cada diez mujeres trabajaban o buscaban trabajo activamente, hoy ya son casi siete de cada 10. A pesar de ello, la participación laboral de las mujeres de la región sigue casi 30 puntos por debajo de la de los hombres. Una situación que se da, en mayor o menor medida, en todo el mundo: según el último Índice Global de la Brecha de Género, serán necesarios 202 años para que la brecha económica mundial entre hombres y mujeres se cierre. Entre las propias mujeres el panorama varía mucho de país a país en nuestra región: desde Uruguay y Perú, donde cerca del 80% de ellas está en el mercado laboral, hasta Guatemala, Honduras o México, con cifras entre el 50% y 60%, según datos del BID y el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).<sup>11</sup>

El ingreso de las mujeres al ámbito público ha demostrado, que sin su contribución económica no se puede hablar de desarrollo del país. Se estima que, si las mujeres tuviesen una participación laboral idéntica a la de los varones, el PIB global anual se incrementaría

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Ídem.

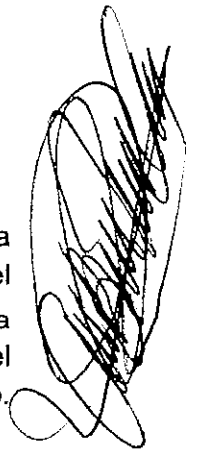
<sup>11</sup> BID Disponible en: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidias/empleo-femenino-mas-alla-de-las-estadisticas> de fecha 7 de febrero de 2021.





*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

en 28 billones de dólares para 2025. Es decir, según el estudio de McKinsey, la economía mundial crecería un 26%. La participación laboral de las mujeres es esencial para el crecimiento y productividad de un país”, explica Monserrat Bustelo, especialista de la División de Género y Diversidad del BID: “Y si bien los roles culturales juegan un papel importante, desde el sector privado y las políticas públicas se puede tener un gran impacto. Es necesario que lideren, acompañen y consoliden el cambio.”<sup>12</sup>



Población de 15 años o más de edad

Variables	Total	Hombres	Mujeres
Población en edad de trabajar	12,549,195	5,775,190	6,774,005
Población económicamente activa	7,419,943	4,797,232	2,622,711
Población ocupada	7,274,314	4,717,412	2,556,702
Población desempleada	145,829	79,820	66,009
Población en subempleo visible	484,309	297,435	186,874
Población no económicamente activa	5,329,252	977,958	4,151,294

Fuente: Cuadro elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2-2019.

Según el cuadro anterior, los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2019) muestran que el número de personas de población con edad para trabajar ascendió a 12.5 millones en edad de 15 años a más. Mientras que la población económicamente activa ascendió a 7.4 millones, de los cuales 4.7 son hombres y 2.6 mujeres; sin embargo, cuando contrastamos el dato con la población económicamente ocupada asciende a 7.3 millones, de los cuales 4.7 son hombres y 2.5 son mujeres.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- (2015) mostró que la PEA estaba compuesta por 6,536,775 personas, donde 66.4 % son hombres y 33.6% mujeres; 32.5% se auto identificó como indígena. La participación de los hombres es 84.9% y las mujeres 39.3%. Aunque en los últimos años ha crecido la participación de la mujer en la PEA aún es menor que la de los hombres, la mujer es la que menores tasas presenta, principalmente en el rural nacional con una tasa de 30.9 en ese año.

<sup>12</sup> Disponible en: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/empleo-femenino-mas-alla-de-las-estadisticas> de fecha 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

Dado lo expuesto, se entiende que las sociedades y las leyes han delimitado por mucho tiempo el trabajo que pueden realizar las mujeres, estos trabajos están o siguen siendo permeados de estereotipos de género, entre comillas “adecuados para ellas por el hecho de ser mujeres”. La Corte IDH “considera que el estereotipo de género se refiere a una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado [...], es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades (...)”<sup>13</sup>, en este orden de ideas, muchos de los trabajos realizados por mujeres, según el Código de trabajo deben ser adecuados especialmente a la edad, las condiciones o estado físico y/o desarrollo intelectual o moral de las mujeres y menores de edad.

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la de un funcionario público, ubicada a la derecha del primer párrafo.

Por otro lado el trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad prevalece en calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino “jefe de familia”, aunque haya anuencia del patrono y sea desempeñado con carácter de trabajadores campesinos vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

<sup>13</sup>CIDH: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf> de fecha 7 de febrero de 2021.



Congreso de la República  
Guatemala, C. A.

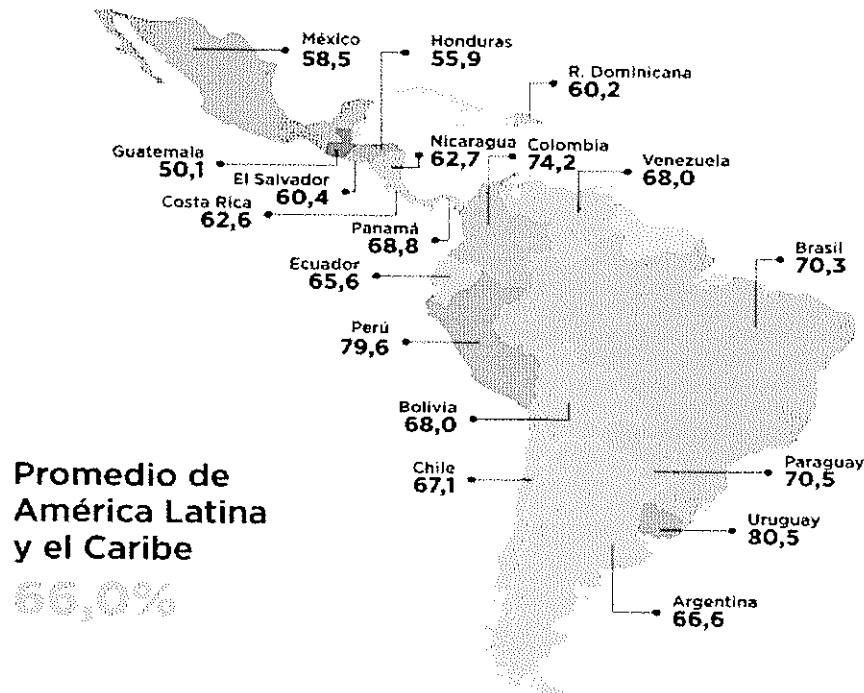
Según ONU Mujeres, en Guatemala por cada Q100 que gana un hombre, una mujer gana Q68 generando una brecha salarial de 32%, es decir que las mujeres obtienen menores ingresos salariales que los hombres. En un estudio del 2018 se comprobó que la brecha salarial de género mujer-hombre es de 5 % para el sector agrícola, 39 % para el sector industrial y 21 % para el sector de servicios . En ese mismo año, de acuerdo a la ENEI, las y los trabajadores domésticos obtenían en promedio un salario de Q 831 mensuales, aunque el salario mínimo era de Q2,893.21. El porcentaje de la brecha salarial de género que se le atribuye a la discriminación es mayor que el que se le atribuye a la diferencia de las características personales. Lo cual apoya la teoría de la diferenciación salarial por discriminación.

### La participación laboral femenina sigue siendo baja en la región

50% participación laboral femenina

80%

● Sin datos



Mujeres entre 25 y 54 años, circa 2015.

Fuente: "Participación laboral femenina", BID y CEDLAS (2019)





*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

Lo anterior sucede, que pese al avance y reconocimiento del marco internacional en materia de derechos humanos de las mujeres y el compromiso de cumplimiento de la Agenda 2030 la participación laboral de mujeres sigue siendo baja en la región, por ejemplo, en Guatemala según el BID es 50.1 con relación al resto de países de Latinoamérica. Sobre esto, el Comité de CEDAW observa con preocupación la persistencia en el Estado parte de estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad, por los cuales se considera de forma generalizada que las mujeres están subordinadas a los hombres y ha recomendado al Estado de Guatemala, que aplique medidas amplias para modificar y transformar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en todos los niveles de la sociedad, y elimine los estereotipos de género discriminatorios, elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y promueva su transición del trabajo en las profesiones peor remuneradas al empleo en el sector formal, y vele por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral<sup>14</sup>.

Honorable pleno, el Código de trabajo, Decreto 1441, establece que es característica ideológica del Derecho de Trabajo y del Código de Trabajo, compensar la desigualdad económica, otorgando una protección jurídica preferente a la clase trabajadora. Sin embargo, pese a dicha regulación ordinaria, constitucional e internacional, resulta preocupante que el INE ha logrado estimar que el total de población económicamente activa (7,419,943) las mujeres representen solo el 35% (2,622,711).

### **3.MOTIVOS**

Después del análisis de situación y de lo expuesto y la necesidad de impulsar la reactivación económica que actualmente se impulsa en este alto organismo de Estado, he decidió presentar esta iniciativa de ley, la cual tiene por objeto contribuir con la obligación del Estado

<sup>14</sup>Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala, Aprobadas por el Comité en su 68º período de sesiones (23 de octubre a 17 de noviembre de 2017). Disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGTM%2fCO%2f8-9&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGTM%2fCO%2f8-9&Lang=en) de fecha 7 de febrero de 2021.



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer guatemalteca a efecto de alcanzar la igualdad de derechos con respecto al hombre y garantizarla sin discriminación alguna en el ámbito de empleo. Por ello, propongo reformas al Código de trabajo, como medidas adecuadas, de carácter legislativo para evitar que el 52% de la población siga siendo discriminado por edad, condición, estado físico, desarrollo intelectual y/o moral, aspectos discriminatorios directos que prevalecen vigentes en la ley laboral que contradicen los postulados Constitucionales y ameritan ser expulsadas del ordenamiento jurídico laboral mediante la presente reforma en armonía a las disposiciones de CEDAW y las recomendaciones del Comité de CEDAW para Guatemala emitidas en noviembre de 2017.

Como ha quedado expuesto, a lo largo de la presentación de la Iniciativa, se ha expuesto la situación laboral de las mujeres la cual esta normada ordinariamente en forma desfavorable y discriminatoriamente. A criterio, existen tres normas en el Código de trabajo que resultan ambiguas y discriminatorias porque sugieren evaluar bajo criterios discriminatorios a las mujeres previo a darles los trabajos, sin importar sus capacidades, experiencia laboral o trayectoria profesional, limitando con ello su inclusión igualitaria en el mercado de trabajo y la población económicamente activa que el INE mide estadísticamente.

**Diputada ponente:**

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la de Andrea Beatriz Villagrán Antón, escrita sobre una línea horizontal.

**Andrea Beatriz Villagrán Antón**  
**Diputada Distrital**

**Congreso de la República de Guatemala**





*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_-2021**

**DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el fin supremo del Estado es la realización del bien común y es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. También establece el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, además de determinar los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

**CONSIDERANDO:**

Que la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que la expresión “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. En consecuencia, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; y así asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismo derechos, en particular el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

**CONSIDERANDO:**

Que siendo el Código de trabajo tutelar de los trabajadores y trabajadoras, es necesario reformarlo con el objeto de compensar la desigualdad directa con impacto en la vida económica y profesional de las mujeres trabajadoras con el objeto de dotar a todas las guatemaltecas de una protección jurídica para que gozan de las libertades y derechos otorgados en la Constitución de la República de Guatemala, tratados y convenios internacionales y ejerzan con toda libertad el derecho a elegir el trabajo que les convenga como cualquier otro ciudadano guatemalteco sin ningún motivo que las discrimine y limite sus derechos humanos en el ámbito laboral.



*Congreso de la República  
Guatemala, C. A.*

**POR TANTO:**

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, inciso a), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**DECRETA:**

Las siguientes,

**“REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA,  
CÓDIGO DE TRABAJO”**

**Artículo 1. Se reforma el artículo 137 Bis del Título Tercero “Salarios, Jornadas y Descansos”, Capítulo Cuarto “Descansos Semanales, Días de Asueto y Vacaciones Anuales”, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, quedando su texto de la siguiente forma:**

**“Artículo 137 Bis.** Se prohíbe la discriminación por motivo de etnia, idioma, edad, sexo, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, credos políticos, situación económica, naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole o motivo, razón o circunstancia para la obtención de empleo en cualquier ámbito de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.”

**Artículo 2. Se reforma el artículo 139 del Título Cuarto “Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, Capítulo Primero “Trabajo Agrícola y Ganadero”, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, quedando su texto de la siguiente forma:**

**“Artículo 139.** Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.”



*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

**Artículo 3. Se deroga el artículo 147 del Título Cuarto “Trabajo Sujeto A Regímenes Especiales”, Capítulo Segundo “Trabajo de Mujeres y Menores de edad”, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.**

**Artículo 4. Se reforma el artículo 151 del Título Cuarto “Trabajo Sujeto A Regímenes Especiales”, Capítulo Segundo “Trabajo de Mujeres y Menores de edad”, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, quedando su texto de la siguiente forma:**

**“Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:**

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas la edad, sexo, etnia, enfermedad, discapacidad, credos políticos, situación económica, estado civil, estereotipos discriminatorios sobre la apariencia física, funciones y/o responsabilidades de las mujeres y los hombres, así como cualquier otra índole o motivo, razón o circunstancia para la obtención de empleo en cualquier ámbito de trabajo, excepto que por la naturaleza propia del empleo requiera de una persona con determinadas características, siempre y cuando no constituya delito de discriminación según el Código Penal. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento





*Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*


provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”

**Artículo 5. Vigencia.** El presente decreto entra en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

**REMITASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.**

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL \_\_\_\_\_.

  
*Licda. Andrea Villagrán*  
*Diputada*  
 *Congreso de la República*  
*Guatemala, C. A.*

