

Guatemala*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de la República de Guatemala, de 31 de mayo de 1985	Igualdad salarial 	Reformar 	Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Código de Trabajo de Guatemala. Decreto N.º 1.441, de 16 de Junio de 1961	Libertad de elección de empleo 	Eliminar 	Artículo 147. 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. RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con menores de edad en materia de protección social.
	Igualdad salarial 	Reformar 	Artículo 89. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
	Protección de la maternidad 	Reformar 	Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. RECOMENDACIÓN: Incremento del descanso de maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Licencia de paternidad 	Reformar 	Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Cuidados 	Reformar 	Artículo 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el «visto bueno» de la Inspección General de Trabajo. RECOMENDACIÓN: Obligación por parte de los/las empleadores/as de acondicionar un local (centro infantil) para alimentación y cuidado de menores de tres años independientemente del sexo de las personas trabajadoras, reconociendo el derecho también a padres o, en su defecto, a las familias.
	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Artículo 164. El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos: a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y, b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo de la Junta Directa N.º 1.124 Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia	Seguridad Social 	Reformar 	Artículo 16. La pensión de vejez estará constituida por: a. El 50% de la remuneración base; b. El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución; y, c. Una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos a. y b. anteriores, por cada una de las personas que conforman su grupo familiar, que se consideran sus beneficiarios:

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			c.1. La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil, siempre que una u otra haya convivido con él hasta la fecha del riesgo. Si no resulta comprobada la convivencia, puede otorgarse la asignación familiar siempre que se compruebe que el asegurado le proporciona ayuda económica indispensable para la satisfacción de sus necesidades vitales. c.2. En defecto de la beneficiaria a que se refiere el inciso anterior, la compañera que haya convivido maridablemente con el asegurado durante un tiempo ininterrumpido no menor de dos años a la fecha del riesgo, aun cuando mantenga vínculo matrimonial no disuelto con tercera persona. c.3. Con relación a los incisos c.1. y c.2., se estima que también hay convivencia cuando por razones de trabajo el asegurado, se encuentre residiendo en lugar distinto al de su familia, si este hecho no le impide el cumplimiento de todas o la mayor parte de las obligaciones de su hogar. c.4. El varón para ser considerado dentro del grupo familiar afecto a una asignación familiar, debe estar totalmente incapacitado para el trabajo y cumplir con lo establecido en los tres incisos anteriores. c.5. Los hijos menores de 18 años, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. c.6. Los hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. c.7. Los hijos adoptados legalmente por el asegurado, que sean menores de 18 años o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio. c.8. Los hijos por nacer del asegurado, serán afectos a una asignación familiar, a partir de la fecha de su nacimiento. Para los fines del Instituto y los efectos del párrafo anterior, la filiación se prueba con las certificaciones de las actas del Registro Nacional de las Personas. A falta de éstas o si las mismas son defectuosas, incompletas o dudosas, el Instituto seguirá una investigación administrativa con el exclusivo objeto de determinar la condición de hijos para el derecho a pensión. El Instituto calificará si son idóneas, adecuadas y suficientes, las pruebas recabadas mediante este procedimiento para otorgar la asignación familiar correspondiente. c.9. La madre que no esté pensionada por derecho propio en este Programa, y dependa económicamente del asegurado. c.10. El padre que no esté pensionado por derecho propio en este Programa, esté total y permanentemente incapacitado para el trabajo, y dependa económicamente del asegurado. La pensión de Invalidez Total, Vejez y Gran Invalidez, no excederá del 80% de la remuneración base. En caso de exceder este límite, se reducirán proporcionalmente las asignaciones familiares y se reajustarán conforme disminuyan los beneficiarios que integran el grupo familiar del asegurado. RECOMENDACIÓN: Establecimiento del monto de asignación familiar por vejez independientemente del sexo del familiar a cargo.