

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL ENTRE LOS Y LAS FUTBOLISTAS DE
LAS LIGAS NACIONALES DE FUTBOL EN GUATEMALA."

TESIS DE GRADO

MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ

CARNET 11779-16

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2023
CAMPUS CENTRAL "SAN FRANCISCO DE BORJA, S. J." DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL ENTRE LOS Y LAS FUTBOLISTAS DE
LAS LIGAS NACIONALES DE FUTBOL EN GUATEMALA."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2023
CAMPUS CENTRAL "SAN FRANCISCO DE BORJA, S. J." DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MIQUEL CORTÉS BOFILL, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTHA ROMELIA PÉREZ CONTRERAS DE CHEN
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JOSE ANTONIO RUBIO AGUILAR, S. J.
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA: MGTR. SILVANA GUISELA ZIMERI VELÁSQUEZ DE CELADA
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. HUGO ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTORA DE CARRERA: DRA. CLAUDIA EUGENIA CABALLEROS ORDÓÑEZ DE BAQUIAX
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. MARTA ROSSANA CACERES LOPEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. VICTOR MANUEL CASTILLO MAYEN

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. MARIBEL GODOY AGUILAR

Guatemala, 25 de octubre de 2,022.

Señores del Consejo de Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Presente

Estimados miembros del Consejo:

Por este medio yo, Victor Manuel Castillo Mayen, Abogado y Notario, en mi calidad de asesor de la estudiante: MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ, carné número 1177916, cuyo trabajo final consistente en Monografía, el cual se titula: "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL ENTRE LOS Y LAS FUTBOLISTAS DE LAS LIGAS NACIONALES DE FÚTBOL EN GUATEMALA".

HAGO CONSTAR:

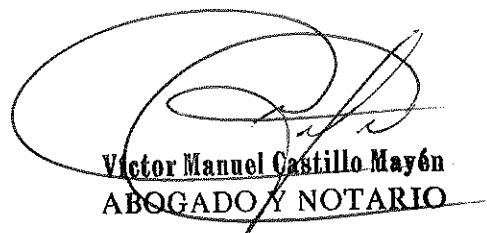
Que he revisado la tesis de grado elaborada por la estudiante MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ y que el mismo se ajusta a lo requerido por el instructivo de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, del año 2021. Asimismo, considero que el trabajo de campo que se ha definido es coherente y pertinente para el tipo de investigación que se realizó y que el instrumento de investigación ha sido elaborado de conformidad con el objeto general, objetivos específicos y la pregunta de investigación.

Como consecuencia, por este medio otorgo visto bueno a la referida tesis de grado, a efecto de que el mismo sea presentado al Consejo de Facultad para su aprobación.

Atentamente,

Firma:

Sello:



Victor Manuel Castillo Mayén
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 26 de enero de 2023

Señores

CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Presente

Respetables señores miembros del Consejo:

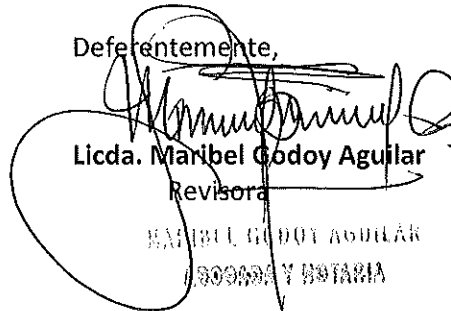
Les saludo respetuosamente deseándoles éxitos en sus actividades.

A través de la presente les informo que en cumplimiento a la designación que se me hizo como revisora del trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ**, con carnet número **1177916**, sobre el tema titulado «**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL ENTRE LOS Y LAS FUTBOLISTAS DE LAS LIGAS NACIONALES DE FUTBOL EN GUATEMALA**», procedí a hacer una revisión de forma y de fondo sobre el mismo.

El trabajo de tesis fue desarrollado atendiendo a las formalidades y lineamientos requeridos; a través del mismo, la estudiante hace un importante aporte, técnico y jurídico, al contrato de trabajo, a la naturaleza laboral de la contratación de los y las futbolistas, al salario y demás condiciones contractuales que se dan en las ligas nacionales de futbol en Guatemala. El trabajo de tesis propone un estricto control de convencionalidad y constitucionalidad en dichos contratos, para que se respete el derecho de igualdad y demás garantías fundamentales, sin discriminación de género. En virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Me suscribo de ustedes con muestras de consideración y respeto.

Deferentemente,



Licda. Maribel Godoy Aguilar
Revisora
MARIBEL GODOY AGUILAR
ABOGADA Y NOTARIA



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA FERNANDA TOLEDO LÓPEZ, Carnet 11779-16 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 0718-2023 de fecha 2 de febrero de 2023, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL ENTRE LOS Y LAS FUTBOLISTAS DE LAS LIGAS NACIONALES DE FUTBOL EN GUATEMALA."

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 20 días del mes de febrero del año 2023.

LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



AGRADECIMIENTOS

A mi familia, especialmente a Chiri por estar conmigo en todo momento; a mi madrina, por estar conmigo en alma y corazón; a mis amigos del colegio, Wicho, Rebeca y Tambito; a mi amigos de la universidad, Diego y Rodrigo, por hacer más alegres mis días en la u; al equipo de Taekwondo de la Universidad, por darme un segundo hogar en el deporte; y a todos y todas quienes me han apoyado durante todo este tiempo.

LISTADO DE ABREVIATURAS

CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CDAG	Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
COG	Comité Olímpico Guatemalteco
CONADER	Consejo Nacional del deporte, educación física y recreación
CONCACAF	Confederación de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol
CRD	Cámara de Resolución de Disputas
DIGEF	Dirección General de Educación Física
FEDEFUT	Federación Nacional de Fútbol de Guatemala
FIFA	Federación Internacional de Fútbol Asociación
Intuitu personae	Respecto a la persona
Liga	Liga Nacional de Fútbol de la República de Guatemala
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
SIFUPGUA	Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala
TAD	Tribunal de Arbitraje Deportivo
UNCAF	Unión Centroamericana de Fútbol
vs./v.	Versus, contra

Responsabilidad: *La autora es la única responsable por el contenido del presente trabajo, incluyendo las conclusiones y recomendaciones alcanzadas.*

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: IGUALDAD DE GÉNERO	10
1.1. Definición de Género.....	10
1.2. Igualdad de género	12
1.3. Discriminación contra la mujer	15
1.4. Instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos sobre la igualdad de género	19
1.4.1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.	19
Principios que rigen la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	24
1.4.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	31
1.4.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer:	33
CAPÍTULO 2: EL DERECHO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL	35
1.1. Generalidades del derecho de trabajo.....	35
1.2. Principios del Derecho del Trabajo y su aplicación en el ordenamiento jurídico	36
1.2.1. Principio de tutelaridad.	37
1.2.2. Principio de garantías mínimas.....	38
1.2.3. Principio necesario e imperativo.	39
1.2.4. Principio realista y objetivo:.....	40
1.2.5. Principio conciliatorio:	43

1.2.6. Principio evolutivo:.....	44
1.2.7. Principio de democracia:.....	44
1.2.8. Rama del derecho público:	45
1.3. Elementos personales del contrato individual de trabajo	46
1.3.1. El Trabajador:	46
1.3.2. Obligaciones de los trabajadores:	48
1.3.3. De las y los jugadores de fútbol dentro de la Liga Nacional de Fútbol y Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala:	49
1.3.4. El Empleador:	52
1.3.5. De los equipos o clubes de fútbol dentro de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala:	54
1.4. Contrato individual de trabajo	57
1.4.1. Características del contrato individual de trabajo	59
1.5. Elementos Esenciales del Contrato Individual de Trabajo y su comparación con la relación entre jugador y jugadora con su club o equipo dentro de las Ligas de Fútbol en Guatemala	60
1.5.1. Vínculo económico-jurídico	61
1.5.2. Carácter personal de la prestación del servicio.....	62
1.5.3. Subordinación: relación de dependencia y dirección inmediata	62
1.5.4. Retribución	64
CAPÍTULO 3: LA DESIGUALDAD REMUNERATORIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO	69
1.1. Discriminación laboral	69
1.2. Discriminación laboral por razón de género.....	70
1.2.1. Clases de discriminación	73
1.3. Discriminación salarial por razón de género	76

1.3.1.	Discriminación salarial por razón de género	83
1.4.	Instrumentos internacionales relativos a discriminación salarial	84
1.4.1.	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo	84
1.4.2.	Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo	86
1.5.	Brecha salarial entre hombres y mujeres	91
1.5.1.	Causas de la brecha salarial.....	92
1.6.	Normativa sobre la igualdad salarial en Guatemala y otros países.....	93
1.6.1.	Igualdad salarial en la normativa constitucional	93
1.6.2.	Igualdad salarial incluida en la normativa laboral	95
1.6.3.	Normativa específica para la igualdad salarial	97
CAPÍTULO 4: ORGANIZACIÓN DEL DEPORTE EN GUATEMALA		100
1.1	Constitución Política de la República de Guatemala	100
1.2	Ley Nacional para el desarrollo de la cultura y el deporte	101
1.3	Instituciones deportivas en Guatemala.....	102
1.3.1	Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG)	103
1.3.2	Comité Olímpico Guatemalteco (COG).....	104
1.3.3	Federación Nacional de Fútbol de Guatemala	105
CAPITULO 5: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		108
1.1	Contrato Individual de Trabajo y su incidencia en los equipos y jugadores de las Ligas de Fútbol de Guatemala:	109
1.1.1	Vínculo económico-jurídico:	110
1.1.2	Carácter personal de la prestación del servicio.....	113
1.1.3	Subordinación: relación de dependencia y dirección inmediata	114
1.1.4	Retribución	116

1.2 Disposiciones de la FIFA en cuanto a la relación contractual entre jugador y equipo:.....	117
1.3 Confrontación y análisis de resultados	120
1.4 Antecedentes	121
1.4.1 Del caso de la Selección de Fútbol femenino de Estados Unidos ...	123
1.4.2 De otras selecciones y equipos en Europa y Latinoamérica	125
1.7. Análisis de entrevistas realizadas a expertos en el tema.....	126
1.7.1. Entrevista 1: Licenciado Carlos Fernando Figueroa, Director Ejecutivo de SIFUPGUA.....	128
1.7.2. Entrevista 2: Licenciado Juan Guillermo Castañeda Barillas. Ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC.....	136
1.7.3. Entrevista 3: Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva, Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos.	143
1.8. Análisis a las respuestas dadas en las entrevistas	152
1.8.1. Licenciado Carlos Figueroa y Guillermo Castañeda	152
1.8.2. Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva.....	158
1.9. De la normativa a nivel nacional.....	159
1.10. Instrumentos internacionales de derechos humanos.....	163
1.11. Incumplimiento por parte del Estado y autoridades rectoras del deporte fijados en la CADH y la CEDAW	166
CONCLUSIONES	170
RECOMENDACIONES	171
REFERENCIAS.....	172
ANEXOS	192

RESUMEN EJECUTIVO

La práctica del deporte a nivel profesional ha sido poco apoyado y reconocido en el país, afectando las condiciones en las que se desarrollan los atletas de alto rendimiento; específicamente en cuanto a la escasa remuneración que reciben por su participación en el deporte. Este trabajo de investigación propone dar a conocer el contexto de la Liga Nacional de Fútbol Femenina de Guatemala, específicamente.

Conforme a los objetivos y pregunta de investigación, aunado a un enfoque de derechos humanos, se pretende determinar y analizar la realidad de las condiciones salariales de las jugadoras dentro de la Liga Nacional de Fútbol, en comparación con los hombres. Para ello se realizó un análisis comparativo entre la normativa nacional y prácticas del Estado con estándares internacionales en materia de igualdad de género, en relación con el tema salarial.

De todo lo investigado a lo largo del presente trabajo, como conclusión se argumenta que la falta de legislación nacional en cuanto a reconocer y regular una relación de índole laboral entre jugadoras y club dentro de la Liga, representa un menoscabo a los derechos laborales que deberían de poseer las atletas profesionales, siendo una de ellas, tener derecho a un salario reconocido, pudiendo ser objeto de protección ante el Estado.

INTRODUCCIÓN

La mujer en la sociedad ha enfrentado innumerables dificultades e impedimentos durante la historia, siendo uno de ellos el trato diferenciado y discriminatorio en comparación con el hombre. Dentro de los ámbitos en el que se manifiesta esta problemática es en el deporte profesional, lo cual ha conllevado a distinciones no justificadas y prejuiciosas en virtud de cómo se maneja el deporte por las autoridades. Una de las formas en que se manifiesta este trato desigual dentro del deporte es en el tema de las remuneraciones percibidas por las atletas.

Dentro del contexto general, alrededor del mundo, la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres es notorio, lo que conlleva a que la mujer es retribuida por su trabajo en menor porcentaje en comparación de lo que gana el hombre. Esto es lo que se conoce como brecha salarial en razón de género.

Según la Comisión Europea, se define la brecha salarial entre hombres y mujeres como « La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.¹» La brecha salarial es una problemática actual, cuyas causas son distintas y complejas, lo cual conlleva a discriminación debido a prácticas laborales que tienden a infravalorar las capacidades y labor de la mujer, reflejándose en la remuneración salarial, lo que atenta claramente contra sus derechos humanos.

Es por ello que para la presente investigación se unen dos temas torales: el deporte profesional y derechos humanos, por lo que motivó a realizar un análisis de esta situación compleja a nivel jurídico, en virtud que a nivel nacional no es un tema ampliamente abordado por juristas especializados en la rama deportiva junto a derechos humanos.

¹ Comisión Europea. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea (En línea). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014, fecha de consulta: 19/10/2022, ISBN 978-92-79-36093-0, disponibilidad y acceso: <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>. p. 2

Como base de esta investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿En qué medida se respeta y garantiza la igualdad por razón de género en la Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas? Y para responder dicha pregunta, se contemplaron ciertas ramas del derecho como el laboral, derechos humanos y lo regulado a nivel deportivo. Dichos temas fueron desarrollados en cada uno de los capítulos que abarca la presente tesis.

Asimismo, para responder la pregunta realizada, el tipo de investigación a emplear fue la monografía, ya que se consideró la más idónea en razón de facilitar el desarrollo y la explicación del tema en cuestión, el cual conllevó a darle un enfoque jurídico al deporte profesional, específicamente al fútbol dentro de la Liga Nacional, lo cual vendría a aportar un desarrollo novedoso y valioso en virtud de la convergencia de distintos temas que son poco tratados a nivel doctrinario y jurídico.

A través del desarrollo del contenido de los capítulos se fueron cumpliendo con los objetivos trazados al inicio de la presente investigación, siendo éstos los siguientes: Como objetivo general, se analizó la realidad del sistema de remuneración del deporte femenino guatemalteco, en comparación con los hombres, específicamente en la Liga Nacional de Fútbol.

Como objetivos específicos se determinaron las obligaciones estatales en el tema de igualdad de género; se explicó la desigualdad remuneratoria en el trabajo, contexto histórico, sus causas y la comparación de medidas adoptadas en algunos países latinoamericanos; se expuso la problemática de desigualdad remuneratoria que enfrentan las mujeres deportistas a nivel mundial. También se realizó un análisis comparativo de la legislación guatemalteca con instrumentos internacionales y regionales en materia de igualdad de género y la igualdad remuneratoria en específico; se explicaron las razones por las cuales se considera que la naturaleza de la relación existente entre las y los jugadores de fútbol y los clubes es de índole laboral, y por ende debe de ser objeto de protección, contemplándose el tema del salario.

Así mismo, los alcances de la investigación fueron los siguientes: Se determinó las condiciones remuneratorias en la actualidad dentro de la Liga Nacional de Fútbol femenino, en relación al masculino, identificando las razones que influyen y repercuten sobre las mismas; esto con base en estándares internacionales y regionales referente a derechos humanos.

Para llegar a los objetivos antes señalados, el trabajo de investigación se desarrolló a través de cinco capítulos para así determinar el contexto dentro de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala femenina, en cuanto a las condiciones salariales y si van acorde a estándares de derechos humanos. Para ello, en el primer capítulo se abarcó el tema de igualdad de género y discriminación contra la mujer, explicando definiciones, así como dar a conocer los instrumentos internacionales y regionales que regulan el tema de igualdad de género, entre ellos la CEDAW y su Protocolo Facultativo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

En el segundo capítulo, se estudió desde una perspectiva doctrinal el tema de desigualdad remuneratoria por razón de género, analizando y abordándose de forma más específica en el ámbito laboral, tocando puntos como las clases de discriminación, entre ellas la discriminación salarial. De igual manera, se contextualizó en cuanto a los instrumentos internacionales en materia de discriminación salarial, incluyendo los distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Y por último se realizó una comparación en la legislación nacional con distintos países a nivel latinoamericano, en cuanto al abordaje del tema de igualdad salarial.

En el tercer capítulo, de igual forma se realizó un análisis doctrinario en materia de derecho laboral, desarrollando distintos contenidos como generalidades del derecho de trabajo; los principios que rigen a dicha rama jurídica; la definición de un contrato laboral, así como los elementos y características que lo conforman. Como cuestión final se hizo una analogía de los elementos que caracterizan una relación laboral con la

relación entre los jugadores, jugadoras y sus equipos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala.

En el cuarto capítulo se dio a conocer y explicar brevemente cómo es que se encuentra organizado y regulado el deporte en Guatemala, empezando desde la Constitución Política de la República de Guatemala, hasta normativa ordinaria que regula propiamente el deporte: la Ley Nacional para el desarrollo de la cultura y el deporte (Decreto 76-97). De igual manera se enlistaron y explicaron las distintas instituciones rectoras del deporte en el país, siendo la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala la específica para el tema de la presente investigación.

Por último, en el quinto capítulo se presentaron los resultados de la investigación, los cuales fueron obtenidos mediante entrevistas por medio de las cuales se logró recabar información de distintos abogados especialistas en el ámbito deportivo, así como de una abogada especializada en derechos humanos, específicamente de la mujer. Los profesionales entrevistados fueron los siguientes: Licenciado Carlos Fernando Figueroa, Director Ejecutivo de Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala; el Licenciado Juan Guillermo Castañeda Barillas, ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC y; la Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva, Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos. A través de las entrevistas junto a la documentación jurídica, se pudo finalmente responder a la pregunta de investigación planteada, la cual puede ser leída y analizada en el último capítulo.

CAPÍTULO 1: IGUALDAD DE GÉNERO

Para la mejor comprensión de la temática desarrollada en la presente investigación, es necesario iniciar por referir algunos temas relacionados a la igualdad de género, la discriminación por razón de género y los distintos convenios internacionales relacionados a derechos de la mujer, en virtud que es un asunto que se relaciona con las distintas facetas de la sociedad, incluyendo el ámbito deportivo, que es el objeto de la presente investigación. Por lo que como primer punto se hace mención doctrinaria y legal de lo relacionado al género, lo cual servirá para comprender los siguientes capítulos.

1.1. Definición de Género

El término “género” fue empleado por primera vez en 1950, sin embargo fue desarrollado hasta 1968 por Robert Stoller por medio de una investigación, en la cual establece que “la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres².”

En cuanto al concepto, el autor Joan W. Scott³ manifiesta en su trabajo titulado “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, que el término género se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos, lo cual pasa a ser una forma denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres.

Por otro lado, según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud⁴, la palabra género hace referencia a los conceptos sociales de las funciones,

² Instituto Nacional de las Mujeres. “Glosario de género” (en línea). México: 2017. Fecha de consulta: 1/03/2021. ISBN: 978-968-9286-00-4. Disponibilidad y acceso: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf. p. 73

³ Lamas, M. (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, Bonilla Artigas Editores. Disponibilidad y acceso: <https://elibro.url.elogim.com/es/ereader/rafaellandivar/121729?page=274>. p. 274.

⁴ *Organización Mundial de la Salud*. Organización Mundial de la Salud. Género. s.f. Fecha de consulta: 1/03/2021. Disponibilidad y acceso:

comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Esta definición se caracteriza por agregar elementos como las tradiciones, costumbres y en general la historia que ha influido en la construcción social sobre el rol de género.

En ese sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres de México⁵ define el término género como el «conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual», los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.

Como se hace mención en el libro “Un paso hacia la equidad”, las normas, costumbres, prácticas y valores cimentados por la sociedad han sido creados y se les ha dado tal forma dentro de cada cultura, aunque la construcción de género puede ser diferente de cultura en cultura, siendo objeto de evolución también⁶.

Se puede entender por género a la distinción impuesta por la sociedad a través de los roles y estereotipos que definen o determinan a la mujer del hombre. En otras palabras, el género se crea a partir de una construcción social que define las relaciones intrapersonales en los distintos aspectos de la vida. La construcción social del género deviene entonces a partir de la atribución de características asignadas a las personas.

Esta construcción del género se realiza a nivel personal y social. Por un lado, se da en el ámbito personal, el cual se lleva a cabo a lo largo del ciclo de la vida de la mujer o el hombre. También se da a nivel social, el cual se manifiesta por medio de un proceso social y político que mediante la legislación normativa y demás regulaciones les designa papel ante las distintas instituciones⁷.

<https://www.who.int/topics/gender/es/#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a,los%20hombr es%20y%20las%20mujeres.>

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres. *Óp.cit.* p. 71

⁶ Carrera, Amanda (Comp.) *Un paso hacia la equidad*. 2022. Guatemala. Editorial Saqil Tzij. p. 47

⁷ Instituto Nacional de las Mujeres. *Óp. Cit.* p. 32, 33

Derivado de lo expuesto anteriormente, se concluye que el género se constituye por el resultado de un proceso social, cultural y familiar que mediante el cual la sociedad le atribuye de forma simbólica ciertas expectativas, valores y comportamientos tanto a los hombres como a las mujeres. Esta construcción social del género se ve reflejada e influenciada por la imposición de estándares dentro del ámbito socio-político y legal inclusive.

1.2. Igualdad de género

Lo anteriormente abordado permite comenzar a entender lo relacionado al género y la igualdad, lo cual “involucra el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres, así como de los trabajos y funciones que realizan⁸”. En palabras propias, se puede considerar que la igualdad a partir del género se refiere al nivel de trato que se le da a las mujeres y hombres sin distinción alguna en razón de su condición de género, por el simple hecho de ser personas con capacidades, aptitudes y responsabilidades distintas, pero bajo condiciones iguales, con el objetivo de alcanzar un pleno desarrollo para tanto el hombre como la mujer. De igual forma se debe hacer mención que la igualdad de género también implica un reconocimiento a los derechos de la mujer, aun cuando las condiciones son diferentes.

El concepto mencionado anteriormente reconoce la ausencia de cualquier tipo de jerarquía de un género sobre otro, lo cual hace referencia a la desigualdad, siendo parte de los derechos humanos de la mujer que implica establecer un plano de igualdad en cuanto a espacios de participación para mujeres y hombres en cualquier esfera social, ya sea en el ámbito privado como público.

⁸ FRAGA MARTÍNEZ, J. “*Los Derechos Humanos y su relación con la Equidad de Género. Documento con recomendaciones para una ruta crítica para la construcción de los procesos de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de promotores de los Institutos de la Juventud* (en línea). México. 2012. Fecha de consulta: 1/03/2021. Disponibilidad y acceso: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/BCS/BCS_MA12_RC_PEG_juventud_2012.pdf. p. 11

Las autoras Elvia Vargas y Hilda Gambara⁹ en su trabajo titulado: “Evaluación de programas y proyectos de intervención: Una guía con enfoque de género”, indican que la igualdad de género es la finalidad de las acciones de desarrollo, siendo la libertad que poseen las personas para desarrollar sus capacidades personales sin ser restringidos por razón de ser mujer.

Lo anteriormente establecido hace alusión a que no debe haber ninguna restricción de tipo cultural, social, legal, o cualquier creencia, estereotipos o prejuicios que limite a la mujer conforme a los valores, costumbres o roles atribuidos por la sociedad. De ello deviene que la igualdad implica distintos deberes para el Estado en cuanto al respeto y garantía de los derechos de las mujeres y hombres, sin distinción alguna, lo que conlleva a tomar en cuenta los intereses y necesidades de cada uno, reconociendo de igual forma sus características diversas, pero otorgando mismas oportunidades.

Por otro lado, el Centro de Estudios de Justicia de las Américas¹⁰ manifiesta que la igualdad de género responde a factores que abarcan la igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y resultados en aspectos que son definidos por los derechos humanos, para todas las personas, sin importar si son mujeres u hombres, ni su condición de existencia.

Esto quiere decir que la igualdad permite que cualquier persona pueda ser objeto de los mismos derechos y obligaciones, por lo que está en la libre disposición de desarrollarse en iguales condiciones en todo ámbito de la vida, ya sea en educación, trabajo, familia, recreación, entre otros aspectos.

⁹ VARGAS TRUJILLO, Elvia y Hilda GAMBARA D'ERRICO. *Evaluación de programas y proyectos de intervención: una guía con enfoque de género* (en línea). Bogotá: Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO: Ediciones Uniandes. 2008. Fecha de consulta: 2/03/2021. ISBN 978-958-695-339-9. Disponibilidad y acceso: [https://appsciso.uniandes.edu.co/sip/data/pdf/Evaluacion de programas y proyectos de intervencion.pdf](https://appsciso.uniandes.edu.co/sip/data/pdf/Evaluacion_de_programas_y_proyectos_de_intervencion.pdf). p. 3

¹⁰ Centro de Estudios de Justicia de las Américas. *Política de Igualdad de género*. Chile. Centro de Estudios de Justicia de las Américas. 2018. p. 31

En ese mismo sentido, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA)¹¹ estipula que la equidad de género “permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

En concordancia con lo anterior, la autora Elvia van den Berg¹² en el libro titulado “Hacia la equidad de género en su organización”, hace mención que la equidad de género significa que los hombres y mujeres tengan las mismas responsabilidades, derechos y deberes. También se debe hacer mención que la igualdad debe darse en distintos niveles:

- Igualdad en el bienestar material.
- Igualdad en el acceso a los recursos y oportunidades.
- Un sistema de valores basado en la creencia de la equidad.
- Igualdad en la participación en la toma de decisiones.
- Igualdad en el control sobre los recursos y beneficios.
- Reconocer las desigualdades reales y tutelarlas para procurar su superación.

Lo anteriormente expuesto hace mención a un trato justo, digno e igualitario para mujeres y hombres, según las necesidades propias de cada uno. Mientras se aplican medidas para brindar igualdad de género, de igual forma ayuda a visualizar también los puntos de desigualdad que conforman las prácticas, costumbres o actos contrarios a tal derecho, que de algún modo se manifiesta por distintos factores como los estereotipos a nivel histórico, social y cultural.

Lo anteriormente referido permite concluir que el análisis de las prácticas estatales y las demás relaciones humanas dentro de la sociedad se tienen que hacer

¹¹ *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA)*. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Conceptos básicos sobre género. México. 2016: Fecha de consulta: 1/03/2021. Disponibilidad y acceso: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

¹² VAN DEN BERG, Elvia. *Hacia la equidad de género en su organización*. Perú. Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo. 2002. p. 70

desde un punto de vista de enfoque de género, lo cual permite determinar aquellas desigualdades e injusticias que se derivan de patrones culturales que han condicionado a las mujeres y les han imposibilitado desarrollarse plenamente como individuo dentro de la sociedad¹³.

1.3. Discriminación contra la mujer

La discriminación es un problema que afecta a distintos grupos sociales, incluyendo entre ellos a las mujeres, quienes han sido objeto de desigualdad a nivel mundial. Este fenómeno ha sido causa de falta de oportunidad y de reconocimientos de derechos fundamentales para todo ser humano, sin importa su condición.

Es por ello que resulta necesario establecer de forma general qué se entiende por discriminar, por lo que la Real Academia Española¹⁴ señala que discriminar es dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental.

La Organización Amnistía Internacional¹⁵ determina que la discriminación se da cuando la persona es privada de sus derechos y libertades fundamentales por no existir condiciones de igualdad en relación con otras personas, a causa de existir distinción injustificada que pueda darse ya sea en la ley, políticas y tratos.

En otras palabras, la discriminación conlleva a prejuicios y estigmas sociales que se basan en lo que identifica a los grupos en la sociedad, causando un trato desigual o preferente, división, e incluso actos violentos o no contra personas que no se identifican

¹³ Comisión presidencial de la política del Ejecutivo en materia de derechos humanos. *Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad*. Guatemala. Editorial Serviprensa. s. f. p.22

¹⁴ *Real Academia Española*. Real Academia Española. Discriminar. España: fecha de consulta: 8/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://dle.rae.es/discriminar>

¹⁵ *Amnistía Internacional*. Amnistía Internacional. Discriminación. Fecha de consulta: 8/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

o no se caracterizan de la misma manera que otros grupos o personas que son completamente visibilizadas ante la sociedad y el Estado.

Sin embargo, se debe hacer una acotación importante porque no todo trato diferente se puede considerar desigualdad de género. Para ello, tal como lo menciona la autora Amanda Carrera, las diferencias por sí mismas no generan desigualdad, sino que se producen en el momento en que el grupo social les asigna un valor a estas diferencias, refiriéndose a los géneros, lo cual cambia las circunstancias, produciendo desigualdades que no permiten el mismo acceso a oportunidades de desarrollo personal y colectivo con respecto a la mujer¹⁶.

En varios países alrededor del mundo, la discriminación se manifiesta desde las costumbres, creencias religiosas, hasta en disposiciones normativas que rigen y son impuestas por los Estados, limitando los derechos y libertades de la mujer en relación con el hombre. Un ejemplo notable es la prohibición que tiene la mujer, en ciertas legislaciones de distintos países alrededor del mundo, de poder solicitar el divorcio, adquirir propiedades, tener acceso a un puesto de trabajo con una remuneración competitiva, falta de oportunidades académicas, entre otros, que ponen de manifiesto lo contrario a la promoción y reconocimiento de los derechos de la mujer.

La discriminación se ve manifestada en la mayoría de las relaciones sociales, por lo que la mujer se ve sometida de forma permanente a situaciones durante su vida que la privan de sus derechos y libertades por el hecho de ser mujer.

Por ello, las autoras Cristina Benavente y Alejandra Valdés¹⁷ en su texto titulado “Políticas públicas para la igualdad de género”, establecen que la mujer es objeto de desigualdades y actos que son discriminatorios, lo cual se refleja en la inequitativa distribución social y económica, atentando con su autonomía que le permita decidir para

¹⁶ Carrera, Amanda (Comp.) *Óp. Cit.* p. 48

¹⁷ BENAVENTE R., María y Alejandra VALDÉS. *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014. p. 20

tener condiciones óptimas de vida. Por lo que se entiende que la mujer tiende a ser discriminada en la esfera social, académica, económica, laboral, sexual, familiar, entre otros ámbitos.

De acuerdo con el artículo uno de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocido por sus siglas CEDAW, el término discriminación contra la mujer se refiere a «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.»¹⁸

Dentro del marco normativo de la CEDAW se establece que algunas de las acciones de los Estados deben comprender la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas, estableciendo la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, sin distinción alguna. Para ello, se requiere que la igualdad vaya de la mano con la equidad, la cual se refiere a otorgar a hombre y mujeres las mismas oportunidades para que mediante el ejercicio de sus derechos, puedan desarrollarse plenamente¹⁹.

La definición proporcionada por la CEDAW no se limita únicamente a la igualdad formal, el cual se refiere a la adopción de legislación acorde a derechos humanos, sino que también incluye la readecuación de prácticas, costumbres y cualquier circunstancia que resulten discriminatorios hacia la mujer, pudiendo darse en el ámbito privado y público²⁰, en pro del reconocimiento y garantía de derechos de la mujer.

¹⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 34/180. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1981. Art. 1

¹⁹ Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH). *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Guatemala. COPREDEH. 2011. p. 13

²⁰ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. *Equidad de género y derecho electoral en México*. México. Coordinación de Comunicación Social. 2009. p. 45

Dentro de la misma Convención se hace mención de las obligaciones que tienen los Estados parte de respetar y garantizar los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, adaptando la legislación interna bajo el principio de igualdad y no discriminación. Asimismo, los Estados tienen como obligación negativa el abstenerse de realizar prácticas que tiendan a ir en contra de estándares, normas y principios en el marco de la igualdad de género.

El concepto de discriminación contra la mujer, empleado por las Naciones Unidas, incluye dentro del término a las distintas conductas, hechos y disposiciones normativas que, aunque no se consideren discriminatorias expresamente, si lo pueden ser por exclusión o por sus resultados. Bajo ese entendido se establece que una ley puede estimarse como discriminatoria contra la mujer si limita sus derechos como persona o si esa misma ley excluye a la mujer²¹, entendiéndose excluida de ejercer derechos y obligaciones que se supone que toda persona debe de tener.

De los conceptos analizados sobre la discriminación contra la mujer, se concluye que el mismo deviene de una construcción social de género que se ve reflejada en el modo de vida, costumbres, prácticas, legislación, que dan paso a la desigualdad y, por ende, permite que se den obstáculos y desventajas para las mujeres.

Sin embargo, hay que deducir de igual forma que no puede considerarse discriminatorio el trato diferenciado normativo motivado por la adopción de medidas de acción afirmativa en favor de la mujer. En este caso, como se manifiesta el Tribunal Europeo de Derechos Humanos²², se admite el trato diferenciado por razón de sexo que sea razonable y proporcionado a los fines por los cuales se propusieron.

Derivado de lo anterior, de igual manera se ha pronunciado la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en la una opinión consultiva de fecha veintiuno de junio

²¹ Badilla, Ana E. (Comp.) *La discriminación de género en la legislación Centroamericana*. Tomo IV. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 1998. p. 4

²² BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. España. Tirant Lo Blanch. 1994. p. 17

del año 1996, dentro del Expediente seiscientos ochenta y dos guion noventa y seis (682-96), en el cual se estableció que: « Lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias, sin que ello signifique que los legisladores carezcan de la facultad de establecer categorías entre los particulares siempre que tal diferenciación se apoye en una base razonable y sea congruente con el fin supremo del Estado.»²³

De lo anterior se puede concluir que los actos diferenciados puede ser objeto de violación a derechos humanos de la mujer, si estos no cumplen con encontrarse bajo una justificación razonable y proporcional que amerite tal diferenciación, por lo que entonces sí se podría considerar un acto discriminatorio.

1.4. Instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos sobre la igualdad de género

1.4.1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.

A raíz de la desigualdad de género causada por la discriminación, fue que se emitió la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocido por sus siglas en inglés CEDAW, el cual tiene como punto de partida la lucha para el reconocimiento y protección a los derechos de la mujer, aunado a la imposición de obligaciones a los Estados de cumplir con estándares compatibles con derechos humanos.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, siendo sus siglas en inglés CEDAW, fue aprobada en el año 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas, lo cual se considera como uno de los más

²³ Corte de Constitucionalidad. Expediente 682-1996. Opinión Consultiva. 21/06/1996

importantes aportes referente a instrumentos de carácter internacional sobre los derechos humanos de las mujeres, al haberse puesto en evidencia la visión androcéntrica que se encontraba en la teoría y práctica en la sociedad²⁴.

Las disposiciones de la Convención de la CEDAW abarcan todas las dimensiones de la vida de las mujeres y se basan en los principios de igualdad, no discriminación, lo cual conlleva a prácticas acorde a los principios anteriormente mencionados, por ser parte de las obligaciones estatales. Tal instrumento internacional define perspectivas para eliminar obstáculos a la igualdad de las mujeres y señala la necesidad de crear las condiciones que permitan su avance. La Convención establece un puente para salvar la división tradicional entre derechos civiles, políticos y socioeconómicos; asimismo, dicta medidas legales y políticas para garantizar los derechos de las mujeres²⁵.

Tal como manifiesta el Instituto Interamericano de Derechos Humanos²⁶, dentro del contexto de las Naciones Unidas, si bien la preocupación por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres se encontraba plasmada en la Declaración Universal de Derechos Humanos desde 1948, fue hasta décadas después que hubo iniciativas propuestas que fueran vinculantes para los Estados con el fin de tomar acciones concretas para que a partir de allí empezar a notar un cambio.

Es por ello que la CEDAW es el primer instrumento internacional cuyo objeto es la defensa, protección y promoción de los derechos de la mujer que, mediante su Protocolo Facultativo, se puede exigir el cumplimiento del ejercicio de tales derechos que les atañe,

²⁴ ARIAS MADDEN, Mary Rose. *A tres décadas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en Centroamérica: avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2010. p. 9

²⁵ Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Nuestros derechos humanos no son opcionales: Por la implementación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Una guía* (en línea). Malasia: 2008. Fecha de consulta: 12/03/2021. ISBN 978-983-43654-7-9. Disponibilidad y acceso: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/CEDAW2/images/pdf/iwraw%20-%20op_cedaw_spanish_guide.pdf. p. 2

²⁶ Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2010. Fecha de consulta: 12/03/2021. ISBN: 978-9968-611-44-2. p. 11

una vez esté los Estados sean parte mediante la suscripción y ratificación de la Convención.

Para ello, el Protocolo Facultativo de la Convención permite que todo Estado Parte, reconozca la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer²⁷ y, de ese modo, se implementa de forma más efectiva lo preceptuado en la CEDAW dentro de las prácticas y legislación interna de los países miembros.

En cuanto al Comité mencionado anteriormente, el Protocolo implementa las facultades de tal organización para dar seguimiento a la implementación de lo preceptuado en la Convención por los Estados, teniendo asimismo la facultad de investigar acerca de denuncias de violación a derechos humanos²⁸.

Este mecanismo permite tener constante comunicación con grupos de mujeres quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad de sus derechos reconocidos en la Convención, y por parte del Comité se realizan investigaciones a distintas violaciones graves o sistemáticas de derechos humanos en contra de grupo vulnerable.

En cuanto a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ésta contiene la siguiente estructura:

- Artículo 1: Define la discriminación como directa e intencional; e indirecta y no intencional. Resalta cómo las experiencias de discriminación sufrida por las mujeres están vinculadas con ideas construidas de subordinación y desigualdad de género²⁹.

Dentro del mismo articulado, se hace mención que la discriminación directa se refiere cuando cualquier acción, normativa, ley o políticas tiende a ser objeto de exclusión

²⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/54/4. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1999. Art. 1

²⁸ Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Óp. Cit.* p. 25

²⁹ Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Óp. Cit.* p. 2

que desfavorece explícitamente a ciertas personas o grupos atendiendo a características como su opinión política, estado civil, origen étnico, raza, sexo, edad, etc.³⁰.

Por otro lado, en cuanto a la discriminación indirecta, se le hace referencia como a la discriminación encubierta y que resulta de una acción supuesta y hasta visiblemente neutral, pero en la práctica tiene efectos o resultados discriminatorios, que termina siendo un trato distinto en contra de cierto grupo poblacional. Para probar este tipo de discriminación, se comprueban sus resultados discriminatorios y no a la acción en sí misma³¹.

En conclusión, lo que estipula la Convención en su articulado es que tanto la discriminación directa como indirecta tienen los mismos efectos, que es privar a un segmento poblacional a tener acceso a ejercer todos los derechos humanos reconocidos que debería tener cualquier ser humano, por lo que existe una distinción desfavorable con el resto de la sociedad que tiene todas las condiciones apropiadas para un desarrollo óptimo en cualquier aspecto social.

- Artículos 2-4: Esbozan las obligaciones de los Estados Parte de tomar medidas legales y políticas para eliminar la discriminación, incluidas medidas especiales de carácter temporal y otras formas de acción afirmativa³².

Guatemala al ser un Estado Parte que ratificó la CEDAW desde el año de 1982, trajo consigo obligaciones estatales que se deben cumplir en el ámbito interno, siendo exigibles al país como a cualquier otro que sea parte del tratado internacional³³. Por lo que como Estado miembro debe asegurar sin discriminación alguna, que todas las personas que se encuentren en su jurisdicción tengan reconocidos efectivamente los

³⁰ Fundación Myrna Mack. *La discriminación: de la inefable realidad a su punibilidad en Guatemala*. 2da. ed. Guatemala. Fundación Myrna Mack. 2009. p. 37

³¹ *Loc. Cit.*

³² Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Óp. Cit.* p. 2

³³ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13. Obligación general núm. 31: La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados partes en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 2004. párr. 2

derechos humanos que les atañe, lo cual conlleva la adaptación de medidas, acciones, políticas, legislación y recursos necesarios para cumplir con tales obligaciones³⁴.

- Artículo 5: Reconoce el impacto negativo de prácticas sociales, consuetudinarias y culturales basadas en ideas de la 'inferioridad o la superioridad' de uno de los sexos, o de roles de género estereotipados, en combinación con su cruce relativo a la etnia, extracción social, condición indígena, discapacidad, etc.

En ese sentido, el artículo en mención trae a colación un término importante a discutir, el cual se refiere a la discriminación interseccional.

Según Platero³⁵, la expresión discriminación interseccional se refiere a distintos orígenes estructurales de desigualdad u organizadores sociales que establecen relaciones recíprocas, sobrepasando la noción intuitiva de doble o múltiple discriminación, ya que las identidades son construcciones dinámicas y conforman nuevas organizaciones sociales y desigualdades.

En el caso concreto, la mujer puede ser objeto de discriminación interseccional por su misma condición de género, aunado a cualquier otra condición como discapacidad, su etnia, religión, raza, entre otros. Quiere decir que es el resultado de todas estas características que identifican a la mujer que agravan o intensifican la discriminación hacia la misma.

- Artículos 6-16: Estos artículos especifican las diferentes áreas en las cuales debe ser eliminada la discriminación, por medio de medidas específicas que se relacionan con las obligaciones generales descritas en los Artículos 2-4³⁶.

³⁴ WAGNER MOTA, Karin Paola. *El derecho internacional de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados*. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2013. ISBN: 978-9929-584-37-2. p. 13

³⁵ Cavalcante Carvalho, Alana Micaelle. "Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad". *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*. No. 7. España. Marzo, 2018. Instituto Bartolomé de las Casas. p. 16.

³⁶ Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Óp. Cit.* p. 2

Tales artículos mencionados regulan la obligación por parte de los Estados de garantizar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en los siguientes ámbitos: matrimonio y las relaciones familiares, vida económica y social, servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia, empleo, educación, nacionalidad, vida política y pública.

- Artículos 17-22: Estos artículos establecen las funciones del Comité de la CEDAW³⁷. Este organismo internacional se encarga de la implementación de la Convención, por lo que los países que se han adherido al tratado tienen la obligación de presentar al Comité informes periódicos relativos a la aplicación de los derechos amparados por la Convención. En sus reuniones, el Comité examina los informes y formula a cada Estado Parte sus preocupaciones y recomendaciones en forma de observaciones finales³⁸.

El propósito del Comité es llevar un seguimiento a los países miembros de la Convención, para determinar cuánto se ha avanzado en materia de la garantía y respeto a los derechos de la mujer, así como identificar posibles prácticas o actos estatales que generen violación a los mismos y así recomendar en qué sentido se puede combatir o disminuir tales acciones contrarias a derechos.

Principios que rigen la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

La Convención se fundamenta de acuerdo con tres principios:

1. Principio de igualdad y no discriminación:

³⁷ *Loc. Cit.*

³⁸ *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Fecha de consulta: 13/04/2021. Disponibilidad y acceso: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Introduction.aspx>*

La igualdad y la no discriminación se consideran principios básicos en el marco de instrumentos internacionales de derechos humanos. Estos principios sientan las bases en relación a que todo individuo puede ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, lo cual implica un mismo trato ante la ley y el derecho a no ser discriminado por algún motivo arbitrario, siendo obligación de los Estados cumplir con lo preceptuado.

Tal como se manifiesta en el Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con la equidad³⁹, la igualdad y no discriminación tienen relación con que todas las personas son iguales por su condición de seres humanos, en virtud de la dignidad inherente que se les atribuye. Esto infiere una responsabilidad del Estado de afrontar y responder por cumplir el ejercicio pleno de los derechos humanos de cada persona.

Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁴⁰ manifiesta que el principio de igualdad y no discriminación se ha incorporado dentro del dominio del *ius cogens*⁴¹, lo que genera el deber jurídico a los Estados de cumplir irrestrictamente los mismos por el hecho de tener un mayor grado de obligatoriedad por tratarse de una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional.

En cuanto al principio de igualdad específicamente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el Informe de Fondo del Caso Miguel Ángel Millar Silva y otros (Radio Estrella del Mar Melinka), se considera uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos⁴², lo cual significa que el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, ocupa un lugar

³⁹ Comisión presidencial de la política del Ejecutivo en materia de derechos humanos. *Op. Cit.* p. 20

⁴⁰ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. *Op. Cit.* p. 55

⁴¹ CIDH. *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos* (en línea). Estados Unidos: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2019. Fecha de consulta: 6/03/2021. ISBN 978-0-8270-6861-2. Disponibilidad y acceso: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>. p. 26

⁴² CIDH. Informe No. 67/06, Caso 12.476. Fondo. Oscar Elías Biscet y otros. Cuba. 21 de octubre de 2006, párr. 228; CIDH. Mujeres Indígenas desaparecidas y asesinadas Columbia Británica, Canadá, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 30/14. 21 diciembre de 2014, párr. 130; y CIDH. Violencia contra personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36. 12 noviembre 2015, párr. 422

central en todo el corpus iuris internacional dado que se trata de un presupuesto necesario para el goce efectivo y universal de los restantes derechos humanos⁴³.

El principio de igualdad se refiere a que la ley debe darle el mismo trato a cualquier persona, sin importar su condición, pero tomando también en cuenta las distintas necesidades y particularidades del caso de cada individuo⁴⁴.

Es importante hacer mención en cuanto a qué se refiere con las necesidades que pueda tener la mujer por su condición de género. Para la autora Elvia van den Berg⁴⁵, las necesidades especiales de la mujer son diferente de las de los hombres, debido a la diferencia de carácter biológico/físico entre ambos sexos.

Un ejemplo entre esas particularidades se encuentra la condición de embarazo o de ser madre, lo cual requiere un enfoque y necesidad específica debido a la condición de maternidad en el que pueda estar una mujer. Asimismo, se puede hacer mención de las condiciones biológicas que requieren de atenciones distintas al del hombre.

Por último, cabe indicar que la igualdad comprende los siguientes elementos: la igualdad de oportunidades, igualdad de acceso a oportunidades e igualdad de resultados. Estos factores se deben de reflejar dentro de la legislación, políticas y prácticas que tiendan a una igualdad formal⁴⁶.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, éste hace alusión a que aún si la igual protección y respeto por todos los derechos humanos de las mujeres está garantizada por leyes y políticas, los Estados tienen la obligación de impedir o quitar obstáculos que limiten los derechos de las mujeres⁴⁷.

⁴³ CIDH. Informe No. 48/16. Caso 12.799. Fondo. Miguel Ángel Millar Silva y otros (Radio Estrella del Mar Melinka). Chile. 29 de noviembre de 2016, párr. 59

⁴⁴ *Loc. Cit.*

⁴⁵ VAN DEN BERG, Elvia. *Op. Cit.* p. 73

⁴⁶ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). *CEDAW en 10 minutos* (en línea). México: 2006. Fecha de consulta: 12/03/2021. Disponibilidad y acceso: http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/cedaw_10_minutos.pdf. p. 19

⁴⁷ Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Op. Cit.* p. 4

En ese sentido, la implementación de lo estipulado en la CEDAW, demás instrumentos de derechos humanos, así como las acciones que realicen los países, se puede reflejar un cambio tangible en cuanto al avance del pleno ejercicio de los derechos de la mujer, lo cual lleva a la igualdad de oportunidades y resultados, al igual que mejores condiciones en lo laboral, profesional, social, familiar, entre otros aspectos.

Por otro lado, en relación con el término discriminación, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas tomaron como base la definición de la convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial para sostener que la discriminación abarca toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en distintas causas: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social. El propósito de la discriminación es menoscabar o reducir las oportunidades para el desarrollo integral de derechos y libertades fundamentales reconocidos y ejercitados por las personas, en un plano de igualdad⁴⁸.

Tanto la igualdad como la no discriminación se consideran como principios que se complementan el uno con el otro. La igualdad se refiere a la positividad de la ley, lo cual implica la acción del Estado para garantizar la equidad de las personas ante el derecho. En cambio, la no discriminación se entiende por la obligación negativa del Estado, de abstenerse de crear prácticas estatales contrarias a los derechos humanos.

Guatemala por ser Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), tiene la obligación de reconocer el derecho de igualdad ante la ley,

⁴⁸ CIDH. Informe No. 80/15. Caso 12.689. Fondo. J.S.C.H y M.G.S. México. 28 de octubre de 2015, párr. 80; CIDH. Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos (en línea). Estados Unidos: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2019. Fecha de consulta: 6/03/2021. ISBN 978-0-8270-6861-2. Disponibilidad y acceso: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>. p. 23

para hombres y mujeres. Esto conlleva a promulgar o adaptar legislación interna, crear mecanismos que prevengan o denuncien los actos violatorios a derechos humanos⁴⁹.

Por ende, se concluye de lo anteriormente expuesto el énfasis en el deber que tienen los Estados de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, pudiendo disfrutar de los mismos bajo condiciones de igualdad y no discriminación, debido a su compromiso y obligaciones estatales al ratificar convenios y tratados internacionales.

2. Principio de “obligación del Estado”:

A lo largo de los artículos estipulados en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y como se ha mencionado anteriormente, se determinan ciertas obligaciones por parte de los Estados al momento de ser parte de la Convención, por lo que se clasifica a continuación tales obligaciones:

a. Obligación de promover: Significa que el Estado debe de asegurar que todas las personas tengan conocimiento de sus derechos, así como los mecanismos idóneos de defensa para la promoción de estos⁵⁰. Tal como estipula la Convención, los Estados están obligados a promover el progreso social y el desarrollo para obtener la plena igualdad entre hombres y mujeres.

b. Obligación de respetar: Todas las obligaciones generales que generan los tratados internacionales sobre tema de derechos humanos, tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales, las cuales se pueden sintetizar en obligaciones de respetar y de garantizar⁵¹.

⁴⁹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2009. p. 69

⁵⁰ SALAZAR UGARTE, Pedro y otros. *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*. México. Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez. 2014. p. 114

⁵¹ WAGNER MOTA, Karin Paola. *Óp. Cit.* p. 15

De acuerdo con el autor Faúndez Ledesma, la obligación de respecto es de carácter negativo, debido a que conlleva el deber del Estado de abstenerse de interferir en el ejercicio de los derechos humanos⁵². Esto hace alusión a que los países deben limitarse dentro de su ejercicio potestativo en el sentido de que se le prohíbe cualquier acción como autoridades que esté en contra de garantizar y alcanzar un nivel de igualdad entre ambos grupos, refiriéndose a hombres y mujeres.

Y esta obligación no solo deviene de abstenerse de interferir en derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sino que además instrumentos internacionales relacionados, y normativas constitucionales en lo interno de los Estados. A dicha obligación va aunado el actuar de los Estados en cuanto a derogar toda ley, disposición o política que limite el ejercicio de derechos de las mujeres.

c. Obligación de proteger: Como indica el artículo dos, inciso c de la Convención, este deber estatal contempla la protección jurídica de los derechos de la mujer bajo condiciones de igualdad⁵³.

La obligación de proteger requiere por parte de los Estados evitar la violación de derechos preceptuados en la Convención por parte de terceros y las propias autoridades. Para ello, los derechos de las mujeres deben ser protegidos mediante actos del Estado que prohíban la discriminación, imponiendo asimismo sanciones contra prácticas que tiendan a considerarse discriminatorias, así como su debida reparación⁵⁴.

d. Obligación de garantizar: Se refiere a adoptar medidas que permitan generar las condiciones para el goce pleno de los derechos de la mujer, mediante la creación de circunstancias institucionales como materiales⁵⁵.

⁵² FAÚNDEZ LEDESMA, Héctor. *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos: aspectos institucionales y procesales*. 3ra. ed. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2004. p. 76 y 77.

⁵³ Asamblea General. Resolución 34/180. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979. Art. 2 inciso c.

⁵⁴ Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Óp. Cit.* p. 7

⁵⁵ SALAZAR UGARTE, Pedro y otros. *Óp. Cit.* p. 116

Esta responsabilidad estatal implica un deber por los Estados de organizar el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de tal manera que sean capaces de asegurar jurídica y políticamente el libre y pleno ejercicio de los derechos. Como parte de este deber, se encuentran otras obligaciones como la de prevenir, investigar y sancionar toda acción u omisión que vulnere derechos humanos, procurando el restablecimiento de éstos o en su caso la reparación de los daños provenientes de tal violación⁵⁶.

La obligación de garantizar es de carácter positivo, debiendo los Estados tomar acción en la adopción de prácticas, normativas, políticas que conlleven a más oportunidades de que la mujer se desarrolle en el ámbito profesional, personal, académico, político, social, entre otros.

Como parte de esta obligación, se reconoce el deber de los Estados parte de adecuar su legislación interna y conductas a lo preceptuado en tratados internacionales, debido a que el fin primordial es reconocer derechos humanos⁵⁷.

Esta obligación permite inferir la importancia de los organismos del Estado. Por parte del poder legislativo, está en la obligación de la creación y aprobación de legislación que esté en armonía con el reconocimiento a derechos humanos, desarrollados más ampliamente en instrumentos regionales e internacionales expertos en el tema. En el caso del aparato judicial, éste asume el papel de aplicar la ley a casos concretos en el que se reconozcan los derechos establecidos en la legislación interna como en instrumentos internacionales. Y, por último, el organismo ejecutivo debe encaminar sus políticas y acciones de gobierno en el mismo sentido.

Asimismo se trae a colación el artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual establece expresamente que «toda persona tiene derecho a

⁵⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras (fondo). Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C, núm. 4. párr. 166.

⁵⁷ WAGNER MOTA, Karin Paola. *Óp. Cit.* p. 19

un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aún cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales».

En ese sentido, parte del derecho a tener acceso a un recurso efectivo conlleva a al deber de garantizar, siendo uno de los derechos fundamentales para el reconocimiento de otros derechos, por lo que se requiere de mecanismos eficaces, necesarios y adecuados para accionar en contra de actos violatorios a derechos humanos.

1.4.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Convención fue aprobada en el año 1969 en San José, Costa Rica, por miembros de la Organización de Estados Americanos⁵⁸. Fue creada con el propósito de reconocer, proteger y garantizar los derechos humanos fundamentales del ser humano, por lo que tal instrumento regional dio origen a dos órganos competentes para conocer sobre casos en que impliquen actos violatorios a derechos humanos, estos son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En cuanto al tema de igualdad de género, la Convención contempla un panorama general que incluye y reconoce a la mujer en un plano de igualdad, lo cual se abarca en el artículo 1.1 del mismo instrumento internacional, en el cual se lee: «Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición

⁵⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Historia* (en línea). Costa Rica. Fecha de consulta: 5/01/2022. Disponibilidad y acceso: <https://www.corteidh.or.cr/historia.cfm>

económica, nacimiento o cualquier otra condición social.»⁵⁹ En este articulado se manifiesta el principio de no discriminación.

En ese sentido, Eduardo Ferrer Mac-Gregor y Carlos María Pelayo Möller sostienen que el artículo 1.1 de la Convención Americana no solo establece las obligaciones generales de respeto y garantía, sino también una cláusula que prevé que las personas deben gozar y ejercer “sin discriminación por algún motivo”, en el reconocimiento de los derechos⁶⁰.

Como ha manifestado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el artículo 1.1 se reconoce como una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado y dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos sin discriminación alguna⁶¹.

Dentro del marco de la Convención Americana de Derechos Humanos, se hace mención que el tema de género se considera dentro de la categoría de grupos vulnerables, por lo que en cuanto a la protección de todos los derechos de la mujer se encuentra contemplada en el art. 1.1 del tratado y cualquier trato diferente o preferente que se considere arbitrario, se podría considerar un acto discriminatorio hacia la mujer por su condición de género.

Por otro lado, está el artículo 24 de la Convención que hace referencia a la igualdad ante la ley, estipulando lo siguiente: «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.»⁶² Este articulado hace referencia al principio de igualdad ante la ley.

⁵⁹ Organización de Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos. 1969. Art. 1.1

⁶⁰ MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer y Carlos María, PELAYO MÖLLER, “*Artículo 1: Obligación de respetar los derechos*”, en: STEINAR, Christian y Patricia URIBE. Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada. Colombia. Fundación Konrad Adenauer. 2014. p. 56

⁶¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Espinoza González Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 289. párr. 218

⁶² Organización de Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos. 1969. Art. 24

Como se menciona en el caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala, el artículo 24 de la Convención prohíbe la discriminación de derecho, lo cual no solo contempla los derechos contenidos en el mismo tratado, sino que incluye todas las disposiciones legales que sean aprobadas por los Estados, al igual que la aplicación de los mismos⁶³. Esto permite inferir que al momento de existir un acto discriminatorio contra cualquier persona, se estaría violentando el derecho sustantivo y la obligación estatal contenida en el artículo 1.1 de la Convención. Esta protección tiene alcance a toda persona, incluyendo al sector poblacional vulnerable como lo son las mujeres.

1.4.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer:

Este instrumento internacional también es conocido como la Convención de Belém do Pará, la cual fue aprobada en 1994 por la Organización de los Estados Americanos⁶⁴.

La Convención es el primer precedente en tema del derecho de las mujeres para vivir una vida libre de violencia. Este tratado a nivel interamericano de derechos humanos sienta las bases para que los Estados parte se comprometan a la creación e implementación de leyes y políticas que prevengan, erradiquen y sancionen actos de violencia contra las mujeres. Por lo que se considera un aporte importante dentro del fortalecimiento del sistema interamericano de derechos humanos, específicamente, al género femenino.

A pesar de ser una Convención eminentemente relacionado al tema de violencia, la misma normativa internacional contempla y consagra en los artículos del 3 al 6 el derecho

⁶³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351. Párr. 272

⁶⁴ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". 1994.

de toda mujer a ser libres de toda forma de discriminación, siendo valoradas y educadas fuera de contextos estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en concepto de inferioridad y subordinación, en relación con el hombre⁶⁵. Por lo que puede ser un instrumento utilizado para la interpretación en casos relativos a discriminación contra la mujer, esto con el fin de complementar legislación interna y tratados internacionales relacionados al tema.

⁶⁵ Organización de Estados Americanos. *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará)* (En línea). Fecha de consulta: 14/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Folleto-BelemdoPara-ES-WEB.pdf>. p. 4

CAPÍTULO 2: EL DERECHO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL

El presente capítulo desarrolla las distintas facetas que comprenden la rama del derecho de trabajo, incluyendo definiciones, principios, el contrato como tal, así como sus características, elementos formales y personales que lo constituyen. Derivado de los elementos del contrato laboral es que se hace una comparación con el sistema de la Liga de Fútbol en Guatemala. Esto es con el objetivo de que en el último capítulo del presente trabajo de investigación se realice un análisis de la razón legal por la cual se considera que el vínculo contractual existente entre jugador/jugadora con el equipo o club cumple con los elementos de una relación laboral.

1.1. Generalidades del derecho de trabajo

El Derecho de trabajo, según manifiesta el autor Montoya Melgar⁶⁶ puede definirse como un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en un problema social y político.

De igual forma, Martín Valverde⁶⁷ en su texto hace referencia a que el derecho de trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las relaciones profesionales de trabajadores y empresarios.

En ese sentido, ambos conceptos hacen referencia a un conjunto de normas dentro del ordenamiento jurídico, así como principios e instituciones que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo, ya sea individuales o colectivas, el cual tiene por medio un contrato que regule esa relación.

⁶⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 28° Ed. España. Editorial Tecnos. 2007. p. 29

⁶⁷ Valverde, Antonio Martín y otros. *Derecho del trabajo*. España. Tecnos. 2007. p. 54

Según Héctor Santos Azuela citado por José Ricardo Méndez Cruz⁶⁸, el Derecho Laboral puede definirse también como un sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Esto trae consigo el elemento de protección del derecho al trabajo, el cual es reconocido en el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el derecho al trabajo es de todo habitante, organizado bajo principios de justicia social⁶⁹. De igual forma, la normativa suprema estipula la tutelaridad de las leyes laborales en Guatemala, por lo que cualquier conflicto relativo al trabajo deberá ser sometido a la jurisdicción privativa⁷⁰. En el mismo sentido lo determina el Código de Trabajo en la literal a del cuarto considerando: «El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.»⁷¹

En conclusión, el derecho de trabajo debe ser interpretado conforme al principio de tutelaridad, debido a que el trabajador se encuentra en una posición de desventaja en relación a las condiciones económicas, en comparación con el empleador. Por lo que se reconocen constitucionalmente una serie de derechos mínimos que deben ser respetados y garantizados por la parte empleadora.

1.2. Principios del Derecho del Trabajo y su aplicación en el ordenamiento jurídico

Se entiende por principio a aquellos fundamentos o rudimento de una ciencia o arte; una norma o guía⁷². En otras palabras, los principios hacen

⁶⁸ MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Derecho Laboral un enfoque práctico. México. McGrawHill. 2009. p. 5

⁶⁹ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 101

⁷⁰ *Ibid.* Art. 103

⁷¹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de trabajo. Cuarto considerando, literal a.

⁷² Principio. *Diccionario jurídico elemental*. 19° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 2008. p. 305.

referencia a los pilares sobre los cuales se fundamenta y sustenta el entendimiento e interpretación de una precepto jurídico o cuerpo legal.

Ahora bien, en cuanto a los principios del derecho de trabajo, estos se encuentran recogidos en los considerandos del Código de Trabajo, los cuales establecen las bases en el que se fundamenta la ideología de la cual se creó la normativa laboral guatemalteca. Los principios que sustentan el derecho de trabajo son los siguientes:

1.2.1. Principio de tutelaridad.

El término tutelaridad consiste, según el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio⁷³, en todo aquello que ampara o protege. Dentro del contexto del derecho de trabajo, se hace referencia al derecho tutelar de los trabajadores. Es un principio contemplado en la legislación laboral que tiene por objeto la búsqueda de protección derivada de la compensación de desigualdad económica entre empleador y empelados, dándole a este último un resguardo especial o preferente.

El principio de tutelaridad busca amparar cada uno de los derechos que les asisten a las y los trabajadores, en virtud de haber condiciones diferentes entre ambas partes, empleado y empleador. Esto se debe entender en cuanto a divergencias de la disponibilidad de recursos económicos entre cada una de las partes de la relación laboral.

Por otra parte, Cesar Landelino Franco López⁷⁴ hace mención que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y

⁷³ Tutelar. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. 23° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 1996. p. 997

⁷⁴ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. 3° ed. Guatemala. Editorial Fénix. 2014. p. 49

proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral.

Este principio de naturaleza laboral se encuentra regulada en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441, el cual estipula que el derecho de trabajo es de carácter tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar esa desigualdad económica, otorgándole una mayor protección frente al ordenamiento jurídico. Asimismo, se encuentra reconocido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esto hace referencia que a nivel constitucional se protege este principio, por lo que cualquier disposición en contrario iría en contra de lo que protege, garantiza y resguarda la norma suprema.

1.2.2. Principio de garantías mínimas.

Este principio se entiende en cuanto a que la norma el cual otorga derechos, éstos deben ser siempre respetados y garantizados, por lo que no serán disminuidos por ninguna circunstancia, sino que únicamente superados en beneficio de las y los trabajadores.

La obligación por parte del Estado y entidades laborales de brindar garantías mínimas tiene como objeto primordial velar que el trabajador goce de los mínimos beneficios que se le reconoce, para gozar de estabilidad económica y poder ser capaz de cubrir las necesidades básicas que requiere toda persona. Es por ello que la Constitución sustenta este principio en su artículo 106, así como en el cuarto considerando, literal b, del Código de Trabajo.

Un ejemplo es la regulación del salario mínimo en el país, por lo que las empresas están obligadas a respetar la disposición jurídica, proporcionando la remuneración mínima o superarla. Esto va en concordancia con lo que establece en la normativa constitucional guatemalteca: «Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a

través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.»⁷⁵

La estipulación de la norma suprema hace referencia a un elemento primordial, lo cual conlleva a que ninguna disposición, contrato o cualquier documento puede obligar al trabajador a renunciar a las garantías y derechos mínimos que le reconoce el ordenamiento jurídico, volviéndolo nulo de pleno derecho.

1.2.3. Principio necesario e imperativo.

En cuanto al principio imperativo, de acuerdo con el autor Mario de la Cueva, citado por Cesar Landelino Franco López⁷⁶, aquél determina que toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado.

En el mismo sentido, Oscar de León Ralda manifiesta que en el caso del ámbito jurídico laboral, el principio implica que una relación entre empleador y trabajador debe de existir un mínimo de garantías que protejan y beneficien al trabajador, ya que su inobservancia facultaría al Estado de Guatemala para declarar la nulidad ipso iure de la relación laboral por no cumplirse con las condiciones mínimas establecidas en la Ley⁷⁷.

La necesidad e imperatividad en el derecho laboral hace referencia a la limitación de la autonomía de la voluntad, en cuanto a que ambas partes deben restringirse a lo que la ley les permita, no pudiendo ser reducidos en detrimento del trabajador o la parte empleadora. El Estado actúa como ente con poder coercitivo para obligar a que se

⁷⁵ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 106

⁷⁶ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* p. 53.

⁷⁷ De León Ralda, Oscar Rigoberto Rafael. *Los derechos laborales de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social contratados bajo el renglón presupuestario 182 en los centros de salud de la república de Guatemala.* Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2019. p. 19

cumpla con lo reconocido en la constitución, normativa laboral y cualquier otra disposición legal al respecto.

La regulación jurídica de este principio se encuentra en la literal c del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el cual establece que «el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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 tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio...»⁷⁸

Por lo que la normativa laboral impone el mandato a personas para que se sometan a lo preceptuado en ley, con el fin de tutelar los derechos de las y los trabajadores.

1.2.4. Principio realista y objetivo:

El principio realista del Derecho del Trabajo hace referencia a que se estudia al individuo en su realidad social y considera que cada caso debe resolverse de forma individual con base en un enfoque que permita conocer el verdadero contexto, en especial la posición económica de las partes⁷⁹.

El ente juzgador se ve obligado a la aplicación de la ley conforme a los hechos que en realidad se dieron, los cuales debe determinar, aún que se le quiera dar una connotación distinta al contrato entre las partes.

⁷⁸ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Cuarto considerando, literal C.

⁷⁹ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* p. 56

En otras palabras, el principio de realismo se configura como un principio objetivo, esto debido a que el mismo debe ser imparcial y se basa en hechos concretos y tangibles que surjan de una relación laboral, sin olvidar la aplicación de los preceptos de la lógica⁸⁰.

Para que el principio realista y objetivo sea considerado como tal, el mismo debe cumplir con las siguientes características:

- a. Que busque preceptos de equidad.
- b. Que tome en cuenta la posición económica de las partes.
- c. Que se base en hechos concretos y tangibles.
- d. Que aplique las disposiciones de la lógica⁸¹.

Para ejemplificar este principio, se puede hacer mención de las simulaciones laborales, en las cuales se aparenta que un contrato es de servicios profesionales, es decir, de índole civil, pese a que existe una relación de subordinación y poder de dirección sobre la otra parte, siendo en la realidad un contrato de índole laboral, debido a que los hechos concretos que caracterizan la relación entre partes, poseen los elementos para considerarlo como tal.

De igual forma, se puede tomar como ejemplo el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hace referencia a que el «término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.»⁸²

Del artículo en mención se puede entender que sin importar qué denominación que se le haga a lo que percibe un trabajador, siempre se considera un salario y por ende debe ser objeto de protección.

⁸⁰ De León Ralda, Oscar Rigoberto Rafael. *Óp. Cit.* p. 16

⁸¹ *Íbid.* p. 17

⁸² OIT. Convenio 95. Convenio sobre la protección del salario. 1949. Art. 1

Y en cuanto al término del plazo, también se da cuando se celebran contratos laborales de tiempo definido, a pesar de no serlo, con la finalidad de discontinuar la relación y así la parte patronal no se considera obligada a pagar las prestaciones laborales propias de las relaciones a plazo indefinido, a pesar de existir una prestación de servicios de tiempo indefinido en la realidad. En estas situaciones se entra a analizar el principio de la primacía de la realidad, mediante el cual se determina si derivado de los hechos concretos del caso se puede determinar si exista una relación laboral y no como de servicios profesionales, es decir, hacer prevalecer los hechos sobre las formas.

En cuanto a su regulación, el principio realista y objetivo se encuentra reconocido en el considerando cuarto literal d del Código, el cual establece lo siguiente: «El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, 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, y lo segundo, 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.»⁸³

Así mismo, el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en su párrafo segundo, regula que «En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores.» Esta disposición complementa al principio realista y objetivo en casos donde haya incongruencia en cuanto a lo que se plasmó por escrito y los hechos tangibles que en realidad sucedieron, por lo que la legislación aplicable debe interpretarse en favor del trabajador y cómo en realidad fueron los hechos.

⁸³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. 1961. Considerando 4, literal d.

1.2.5. Principio conciliatorio:

Este principio se ve reflejado en los procesos ordinarios laborales, en los cuales se da una etapa dentro de las audiencias para que el juez pueda avenir a las partes y proponerles fórmulas ecuanímes de conciliación, con el objeto de evitar que continúe el litigio o conflicto. Es necesario resaltar de lo anteriormente expuesto, que para que la conciliación laboral se configure como tal, se requiere de la intervención de una tercera persona, en este caso sería necesaria la intervención del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Hace referencia que, al momento de existir un conflicto de intereses entre empleador y trabajador, el Derecho Laboral debe establecer una solución que permita la disolución del inconveniente suscitado entre las partes, por lo que la vía adecuada sería la conciliación laboral⁸⁴.

Mabel Golstein⁸⁵ en su diccionario jurídico define a la conciliación laboral como la “reunión de las partes de un conflicto laboral, debiendo comparecer voluntariamente u obligadamente ante el juez o un funcionario conciliador con el objeto de alcanzar una solución.

Su regulación dentro del ordenamiento jurídico se encuentra debidamente regulado en el sexto considerando del Código de Trabajo, el cual establece «Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes.»⁸⁶

A manera de conclusión, lo que busca el principio de conciliación es darle fin al conflicto entre las partes dentro de una relación laboral, pudiendo satisfacer los intereses de ambos, lo cual conlleva en algunos casos a ceder en ciertas posiciones para conciliar.

⁸⁴ De León Ralda, Oscar Rigoberto Rafael. *Óp. Cit.* p. 23

⁸⁵ Imperativo jurídico. Diccionario jurídico consultor Magno. Argentina. Editorial Reymo. 2008. p. 149

⁸⁶ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. 1961. Sexto considerando.

1.2.6. Principio evolutivo:

Luis Fernández Molina⁸⁷ al referirse a este principio manifiesta que al decir que el Derecho Laboral es evolutivo, está señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano.

Según lo anteriormente citado, el principio evolutivo radica en la constante actualización que debe tener el Derecho Laboral, al igual que el derecho en general, para mantenerse adaptado acorde a las exigencias del presente de formada adecuada, en cuanto a los problemas y circunstancias que se susciten en el ámbito laboral en el país.

Para ello se puede poner de ejemplo el aumento de salario o nuevas prestaciones laborales, que son respuesta al contexto económico que se puede vivir en el país que requiere esos cambios dentro del ordenamiento jurídico.

1.2.7. Principio de democracia:

Cesar Landelino Franco López⁸⁸ al referirse a este principio, manifiesta que este principio de contenido etéreo es de los que menos presencia observa en las relaciones de trabajo en Guatemala, en virtud que el patrono al efectuar las contrataciones laborales no toma en cuenta los beneficios que ha de otorgar al grupo de trabajadores, por la simple razón de que en cada contrato los beneficios varían de acuerdo a la naturaleza del trabajo a realizar.

El principio de democracia se encuentra regulado en el cuarto considerando, literal f del Código de Trabajo, el cual establece lo siguiente: «El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica

⁸⁷ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. 5° ed. Guatemala. Editorial Oscar De León Palacios. 2011. p. 32

⁸⁸ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* p. 58

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; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.»⁸⁹

Este principio laboral tiene su fundamento en beneficiar a los trabajadores en virtud que son la mayoría en comparación con los empleadores. Debido a que un gran porcentaje de la población guatemalteca se encuentra dentro de una relación laboral, por lo que buscan mejorar su estilo de vida y que éste pueda satisfacer necesidades básicas para su desarrollo.

1.2.8. Rama del derecho público:

De acuerdo con las autoras Carmen de Colmenares y de Machado, se refiere a que la normativa pertenece a la rama del derecho público porque el Estado aparece como institución pública⁹⁰. Quiere decir que el Estado entra como un ente coercitivo que impone u obliga a los particulares o entidades a cumplir con las disposiciones legales.

El principio de Derecho Público se encuentra regulado en el cuarto considerando, literal e del Código de Trabajo, el cual 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».⁹¹ De igual forma, el artículo 14 del Código de Trabajo

⁸⁹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. 1961. Cuarto considerando, literal f.

⁹⁰ GUTIÉRREZ DE COLMENARES, Carmen María y Josefina Chacón de Machado. *Introducción al derecho*. 3° ed. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. 2011. p. 22

⁹¹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. 1961. Cuarto considerando, literal e.

establece que «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 a futuro se establezcan en Guatemala...». ⁹² Por último, el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su segundo párrafo, establece que el interés social prevalece sobre el interés particular.

El Estado limita las relaciones laborales interviniendo en la libertad de contrataciones, es el encargado de velar que el interés privado no posea circunstancias ventajosas ante el interés social o colectivo.

Dentro de la legislación laboral, el interés de los trabajadores prevalece ante el interés de los empleadores, ya que la parte trabajadores representa la mayoría, siendo una colectividad que busca que sus derechos sean reconocidos y garantizados por mandato de la normativa constitucional y demás disposiciones ordinarias de índole laboral.

1.3. Elementos personales del contrato individual de trabajo

1.3.1. El Trabajador:

De conformidad con el autor Molina, en términos generales el trabajador es toda persona que realiza un trabajo⁹³. Por otro lado, el autor De la Cueva⁹⁴, menciona en su texto “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, que dentro de los sujetos de las relaciones individuales de trabajo se encuentran los trabajadores, los cuales son toda persona que

⁹² Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. 1961. Art. 14.

⁹³ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala. Editorial Óscar de León Palacio. 1996. p. 152

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo: Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. Tomo I. 22° ed. México. Editorial Porrúa. 2018. pp. 152, 153.

preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo (...).

En el mismo sentido se manifiesta el autor Guerrero⁹⁵, quien establece que el trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, el cual es toda actividad humana, intelectual y material, sin importar del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Las definiciones antes mencionadas tienen elementos en común, siendo uno de ellos que el trabajador es cualquier persona física, lo segundo es que esa persona realiza alguna actividad material, intelectual o ambos que será de beneficio a otra persona, ya sea individual o jurídica (patrono). El objetivo de la prestación de servicios es recibir a cambio una retribución por el trabajo realizado, haciendo énfasis en que únicamente esa persona puede realizar la prestación del servicio porque es a esa misma a quien se le está pagando por ello.

En el mismo sentido se desarrolla el autor Caballenas en su texto, estableciendo que se le denomina empleado o trabajador a toda persona física subordinada que se obligue o preste servicios en virtud de un contrato de trabajo⁹⁶. Asimismo, para el autor Fernández⁹⁷, el trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. Tal como se mencionó en definiciones anteriores, lo cual refuerza los elementos de lo que constituye un trabajador.

Desde la perspectiva legal, el Código de Trabajo establece que el 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 trabajo⁹⁸.

⁹⁵ GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. 23° edición. México. Editorial Porrúa. 2003. p. 33

⁹⁶ CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Tomo I. 4° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 2001. p. 357

⁹⁷ FERNÁNDEZ, Marcos Leodegario. *Derecho Individual del Trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. 2014. p. 33

⁹⁸ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Art. 3

Cabe también mencionar que derivado del carácter de trabajador, éste reúne ciertas características como la voluntariedad, bajo el entendido que existe este elemento en la prestación de servicios, en virtud que el empleado realiza su actividad de forma libre⁹⁹. Por lo que se entiende que la prestación del servicio a cambio de un salario es resultado de un acuerdo entre ambas partes (patrono-trabajador), una concurrencia de voluntades el cual queda plasmado en un contrato de índole laboral.

Otra característica que reviste el trabajador es la ajenidad, el cual se entiende como la apropiación directa o aprovechamiento inmediato del producto, ya sea para uso o consumo propio, ya sea para su difusión, explotación o venta en el mercado¹⁰⁰.

1.3.2. Obligaciones de los trabajadores:

De conformidad con la legislación guatemalteca¹⁰¹ se enumera las distintas obligaciones que emanan de la relación laboral, siendo los siguientes:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

⁹⁹ MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del trabajo*. 16° ed. España. Editorial Tecnos. 2007. p. 176

¹⁰⁰ *Íbid.* p. 177

¹⁰¹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Art. 63

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

1.3.3. De las y los jugadores de fútbol dentro de la Liga Nacional de Fútbol y Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala:

De manera general, el Diccionario de la Real Academia Española establece que deportista se refiere a la persona que practica algún deporte, por afición o

profesionalmente¹⁰². Por otro lado, de conformidad con el artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985 español, se entiende la figura de los deportistas profesionales como «quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente, a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.»¹⁰³

En el mismo sentido, los autores Martín, Rodríguez y García¹⁰⁴ establecen que se consideran deportistas profesionales a quienes, de forma regular y con carácter voluntario, se dediquen a la práctica del deporte con subordinación de un club o entidad rectora del deporte, a cambio de una remuneración, así como a quienes presten sus servicios con regularidad a empresas o firmas que organicen actividades o espectáculos deportivos.

Por otro lado, de lo definido en el párrafo anterior se hace exclusión de deportistas que realicen actividades de forma aislada u ocasional, quienes practiquen el deporte por pura afición, y quienes solamente perciban compensación por los gastos de preparación o participación (becados por las Federaciones)¹⁰⁵. A este tipo de deportista por ende no se les considera profesionales, por la razón de practicar el deporte sin ningún fin de lucro como lo es el deporte amateur.

Sin embargo, el deportista profesional, tal como mencionan los autores Alonso y Casas, esta categoría de deportista tiene por objeto trabajar; no practican el deporte por pura afición, sino que busca conseguir un lucro o ganancia del mismo, por lo que ofrece sus servicios a un empresario a cambio de un salario¹⁰⁶.

¹⁰² *Real Academia Española*. Real Academia Española. Deportista. Fecha de consulta: 25/04/2021. Disponibilidad y acceso: <https://dle.rae.es/deportista>.

¹⁰³ MATEO SIERRA, José Manuel y Ángel Olmedo Jiménez. *La regulación laboral de la relación del deportista profesional en España*. España. Departamento Laboral del Despacho J&A Garrigues. s.f. p. 2

¹⁰⁴ MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Óp. Cit.* p. 195

¹⁰⁵ *Loc. Cit.*

¹⁰⁶ ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Derecho del trabajo*. 24° ed. Editorial Thomson Aranzadi. España. 2006. p. 113

En cuanto a los y las jugadoras de fútbol guatemalteco, el Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y transferencia de jugadores define como jugador profesional a «aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.»¹⁰⁷ Esta definición concuerda con lo que estipula el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA dentro del apartado del Estatuto de jugadores¹⁰⁸.

El reglamento antes mencionado establece expresamente la existencia de una relación contractual entre el jugador y el club, derivado del consentimiento de ambas partes plasmado en un contrato, en el que se establece la prestación de un servicio, que sería realizar los entrenamientos y participación en eventos competitivos o partidos amistosos a nivel nacional o internacional, así como cualquier otra actividad que requiera de sus capacidades por las cuales fue contratado, a cambio de percibir una retribución.

En ese sentido, dentro de las obligaciones principales de los jugadores de fútbol, se encuentra la de «realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.»¹⁰⁹

En el contexto de las Ligas de Fútbol de Guatemala, cada equipo posee su propio reglamento, en el cual establece las obligaciones de los y las futbolistas. De manera general, la principal obligación es cumplir con prestar sus servicios profesionales al club o equipo que lo contrató. Esto lleva consigo otros deberes como atender entrenos y actividades para la formación de los y las jugadoras; respetar las reglas del juego, jugar

¹⁰⁷ Comité ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores. Art. 2

¹⁰⁸ FIFA. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Art. 2.2.

¹⁰⁹ MATEO SIERRA, José Manuel y Ángel OLMEDO JIMÉNEZ. *Óp. Cit.* p. 22

en los partidos de temporada, acatar lo establecido por los directores técnicos y demás autoridades dentro de cada equipo y la liga en general, entre otros.

1.3.4. El Empleador:

De conformidad con el autor Molina, el empleador o patrono se refiere a una persona física o jurídica considerada como una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios¹¹⁰. Asimismo, se hace mención que el término patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores¹¹¹.

Por otro lado, el autor Caballenas, quien en su texto refiere al autor Pozzo en cuanto a su definición, determina que empleador es aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a sus servicios y que, en definitiva, resulta el beneficiario de la prestación laboral¹¹².

La definición legal del término patrono se encuentra regulada en el Código de Trabajo, el cual determina que es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo¹¹³.

Todos los conceptos antes mencionados permiten inferir que el empleador es aquella persona individual o jurídica que se aprovecha de los resultados del trabajo realizado por los empleados. Es quien detenta más poder económico dentro de la relación laboral, por lo que establece los parámetros, órdenes o instrucciones a la otra parte con el objeto de la realización de la labor o prestación de servicio.

De conformidad con el Código de Trabajo, alguna de las obligaciones de los patronos son los siguientes:

¹¹⁰ FERNÁNDEZ MOLINA, *Óp. Cit.* p. 169

¹¹¹ GUERRERO, Euquerio. *Óp. Cit.* p. 41

¹¹² CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. *Óp. Cit.* p. 348

¹¹³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441. Código de Trabajo. Art. 2

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que hayan trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.
 - b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
 - c) Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
 - d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.
 - e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
 - f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las

disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:

1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor.
 2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el artículo 4 de este código.
 3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección.
 4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección.
 5. Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono...¹¹⁴

1.3.5. De los equipos o clubes de fútbol dentro de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala:

Dentro del ámbito de la Liga Nacional de Fútbol en Guatemala, se encuentra regulado en el Estatuto de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala que el Club hace referencia al equipo afiliado a un miembro, siendo en este caso, afiliado a la Federación Nacional de Fútbol¹¹⁵.

¹¹⁴ Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441. Código de Trabajo. Art. 61

¹¹⁵ Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG. Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Art. 1

Los clubes o equipos de fútbol dentro de la liga son los que tienen a su disposición los servicios de los deportistas o equipos profesionales dentro del ámbito deportivo¹¹⁶. Específicamente, el club mediante un contrato de prestación de servicios deportivo adquiere los servicios de los jugadores y jugadoras¹¹⁷.

A manera de referencia, se hace mención del Reglamento de competencia de la Liga Nacional de fútbol de la República de Guatemala para la temporada oficial 2021-2022, el cual brinda una definición de club o equipo, estableciendo que éstos se encuentran constituidos bajo la forma de una organización privada de tipo asociativo la cual de acuerdo a la legislación guatemalteca deberá contar con su personería jurídica propia y sus respectivos estatutos, los cuales deben de estar adaptados a lo establecido en los estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, Acuerdo Número 58/2018-CE-CDAG¹¹⁸.

Alguna de las obligaciones de los clubes o equipos, por ser miembros de la FEDEFUT, son las siguientes:

- Observar en todo momento los estatutos y reglamentos de la FIFA, de la CONCACAF, UNCAF y de la FEDEFUT, así como cualquier directriz o decisión adoptada por un órgano de la FIFA, la CONCACAF, UNCAF, FEDEFUT, el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) en Lausana, Suiza y garantizar estos Estatutos, reglamentos, directrices o decisiones sean respetados por sus Afiliados.
- Observar los principios de lealtad, integridad y buen comportamiento deportivo como expresión de la deportividad mediante una disposición estatutaria.
- Participar en las competiciones, cuando proceda y otras actividades deportivas organizada por la FEDEFUT.

¹¹⁶ ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Óp. Cit.* p. 113-114.

¹¹⁷ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-027-2021. Reglamento de competencia de la Liga Nacional de Fútbol de la República de Guatemala para la temporada oficial 2021-2022. Art. 6.3.1

¹¹⁸ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-027-2021. Reglamento de competencia de la Liga Nacional de Fútbol de la República de Guatemala para la temporada oficial 2021-2022. Art. 6.1.1

- No podrán disputar partidos ni mantener relaciones deportivas con entidades que no estén reconocidas o con miembros que hayan sido suspendidos o expulsados.
- Pagar las cuotas como miembros.
- Cumplir toda obligación derivada de los estatutos, directrices, decisiones y reglamentos de la FIFA, de CONCACAF, UNCAF y de la FEDEFUT, así como garantizar que estos sean respetados por sus miembros¹¹⁹.
- Pagar a los jugadores y jugadoras el monto a percibir, conforme a los contratos de cada uno.
- Cubrir los gastos médicos del jugador por lesiones o enfermedades.
- En el caso de jugadoras, cumplir con dar el salario completo hasta el momento en que decida comenzar la baja por maternidad¹²⁰.

En conclusión, los equipos o clubes dentro de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala se refiere personas jurídicas, constituidas mediante sus propios estatutos, los cuales pueden nacer dentro del derecho privado, tal como las asociaciones civiles deportivas (tanto lucrativas como no lucrativas) o inclusive como una sociedad anónima, siendo el caso de equipos más relevantes como el de Comunicaciones Fútbol Club y Club Social y Deportivo Municipal; así como pueden constituirse dentro del derecho público, en este caso los equipos que son creados y administrados por las municipalidades. Estas entidades con personalidad jurídica contratan a jugadores y jugadoras para que presten sus servicios en el deporte, a cambio que el club les retribuya, debiendo cumplir igualmente con lo estipulado en reglamentos y estatutos.

¹¹⁹ Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG. Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Art. 14

¹²⁰ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores. Art. 20.a

1.4. Contrato individual de trabajo

Primero es importante hacer mención de la definición de contrato individual de trabajo, y a partir de ello hacer mención de los elementos que lo identifican como tal.

El contrato se determina como el negocio jurídico bilateral, el cual se constituye mediante un acuerdo pleno, consciente y libre entre dos o más personas que manifiestan su voluntad de cumplir con el mismo, fundado en una causa lícita que produce efectos jurídicos para crear, modificar o extinguir obligaciones de naturaleza patrimonial¹²¹.

Por otro lado, Gustavo Juárez¹²² establece puntualmente que el contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen.

Estas definiciones permiten entender el aspecto general de qué se abarca en un contrato, el cual tiene como elemento la existencia de dos o más personas, cuya voluntad es el acuerdo en cuanto a la creación, modificación o extinción de derechos y obligaciones para cada uno.

En cuanto al contrato de trabajo, éste se encuentra inspirado por principios que lo caracterizan dentro de su ámbito, el cual posee elementos particulares a analizar, además de los aspectos generales que debería contemplar todo contrato.

¹²¹ CONTRERAS ORTIZ, Rubén Alberto. *Obligaciones y negocios jurídicos civiles: Parte General*. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2004. p. 207.

¹²² Juárez García, Daniel Gustavo. *Naturaleza de la relación contractual entre los clubes y jugadores de fútbol profesional de la liga nacional de fútbol de Guatemala así como la inconstitucionalidad de las normas que impiden a los jugadores de fútbol comparecer ante la jurisdicción laboral*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 2009. p. 30

El autor Fernández¹²³ en su texto establece que el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha los beneficios mediante el pago de una retribución. Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por otra el trabajador dependiente.

Por otro lado, el profesor Montoya Melgar¹²⁴ precisa que el contrato individual de trabajo es el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial.

Por último, la autora Queme, quien cita a la autora Susana Marigo¹²⁵, define al contrato individual de trabajo como: El acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.

Las definiciones anteriormente citadas tienen en común el elemento de la existencia de un acto o negocio jurídico, en el que existe voluntad y consentimiento de ambas partes, una en prestar servicios personales, siendo en este caso el trabajador, a cambio de una remuneración, salario o retribución por parte del empleador o patrono, quien es la otra parte de la relación contractual.

Asimismo, es importante mencionar la normativa legal, en este caso el código de trabajo, el cual en su artículo 18 regula el término de contrato de trabajo: «Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia

¹²³ Fernández Madrid, Juan Carlos y otros. *Manual práctico de contratación laboral*. 2da. Ed. Argentina. Editorial Errepar. 1995. p. 135

¹²⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Óp. Cit.* p. 266.

¹²⁵ Queme Maldonado, Martha Lucrecia. *Simulación de la relación laboral como vicio para eludir el pago de prestaciones laborales de los trabajadores*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2009. p. 16

continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.»¹²⁶

Esta definición legal que proporciona la legislación permite establecer que en un contrato laboral, una persona llamada trabajador pone a disposición de una persona, denominada empleador, su capacidad de trabajo el cual es *intuitu personae*, a cambio de una remuneración por la labor hecha y el tiempo empleado para hacerla. Asimismo, esa actividad laboral se encuentra bajo determinadas condiciones, siendo entre ellas el tiempo, plazo o duración del contrato, instrucciones, órdenes y aspectos de subordinación hacia el patrono. Otro elemento para tomar es la forma continuada dentro del contrato de trabajo, salvo el trabajo a plazo fijo y para obra determinada que son la excepción.

1.4.1. Características del contrato individual de trabajo

La definición contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo permite extraer como características las siguientes:

a) Es un contrato típico y nominado, en virtud que se encuentra regulado en la legislación laboral, bajo el nombre de contrato individual de trabajo.

b) Se trata de un contrato sinalagmático, el cual significa que existe una reciprocidad en el que las posiciones jurídicas de las partes se corresponden de forma bilateral, por lo que hay prestaciones de ambas partes.

Al respecto, el autor Franco López¹²⁷ manifiesta que el trabajador carga con una obligación de hacer; y en el caso del empleador, una obligación de dar. Derivado de ello es que el elemento sinalagmático se da en virtud que cada prestación de cada una de las partes no corresponde a una contraprestación de la otra.

¹²⁶ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Art. 18

¹²⁷ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual de trabajo*. Guatemala. Fénix. 2006. p. 137

c) Es oneroso porque se da una carga tanto por el trabajador como el empleador.

d) Es un contrato consensual en virtud que se perfecciona con el consentimiento y voluntad de ambas partes.

e) Es de tracto sucesivo en cuanto a que las prestaciones se dan lo largo que dure la relación. Esto bajo el entendido que el empleado realiza su trabajo durante el transcurso del contrato mientras que el patrono se beneficia de la labor a cambio de retribuirle periódicamente.

f) Es un contrato normado dado que la relación jurídica es resultado de un acto contractual.

g) Es un contrato principal ya que puede subsistir por sí solo.

h) Es un contrato intuitu personae, el cual se refiere a que la realización del trabajo es de carácter personal, nadie más lo puede hacer porque es a esa persona a la que se le está pagando por dicha labor.

i) Es un contrato de carácter social, en virtud que protege el interés de la colectividad, en este caso al trabajador, para que se le otorgue los derechos laborales mínimos que se les reconoce por ley¹²⁸, lo cual deviene de otro principio conocido como el principio de tutelaridad, el cual fe referido con anterioridad y tiende a proteger a la parte más débil en la relación de trabajo.

1.5. Elementos Esenciales del Contrato Individual de Trabajo y su comparación con la relación entre jugador y jugadora con su club o equipo dentro de las Ligas de Fútbol en Guatemala

Estos elementos se utilizan para clasificar aquellos aspectos dentro del contrato individual de trabajo que le son inherentes y lo caracterizan como tal. Para ello se trae a colación nuevamente el artículo 18 del Código de Trabajo que integra estos aspectos.

¹²⁸ GONZÁLEZ CHACÓN, Christian Gilberto. *El ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala*. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2014. pp. 10-12.

1.5.1. Vínculo económico-jurídico

De acuerdo con el autor Canessa¹²⁹, el vínculo económico-jurídico implica que debe haber una relación entre el empleador y el trabajador, por lo que tal vínculo debe ser de índole económico en virtud que el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico de por medio para ambas partes.

Este elemento se refiere a la existencia de un contrato de trabajo per se en el que se estipule esa relación entre trabajador y empleador, en el cual se regula las condiciones laborales, la retribución, forma de pago, los derechos y obligaciones de tanto el trabajador como el patrono, entre otras disposiciones.

En lo que respecta a la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, el artículo 18 del Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores, estipula lo siguiente: El contrato es un acuerdo escrito por medio del cual un Club o equipo adquiere los servicios de un jugador y éste a su vez se compromete con el Club o Equipo a prestarle en forma exclusiva sus servicios como jugador de fútbol tanto en el territorio nacional como fuera de él, a cambio de una retribución previamente establecida.

De lo anterior se concluye ese vínculo jurídico y económico, ya que desde que se suscribe un contrato entre los jugadores y el club o equipo para quienes estarán jugando, nace a la vida jurídica esa relación laboral. En dicho contrato se estipula las condiciones como la prestación del servicio, el plazo, la remuneración, la forma de pago, a qué disposiciones reglamentarias y Estatutos están sujetos los jugadores, las causas de rescisión del contrato y las consecuencias jurídicas de dar por terminado el contrato por alguna de las partes, así como su duración.

¹²⁹ CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. (Comp.) *Manual de derecho del trabajo*. Tomo I. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2011. 2° Ed. p. 246

1.5.2. Carácter personal de la prestación del servicio

Este elemento compromete la actividad propia del trabajador, la persona del trabajador no puede ser sustituida por alguien más para que realice sus actividades, por lo que es de carácter *intuitu personae*¹³⁰.

Asimismo, el autor Molina¹³¹ manifiesta que este elemento implica que la parte de la ejecución lo lleve a cabo una persona individual, por lo que el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica.

En cuanto a este elemento natural del contrato de trabajo se refiere a que quien presta el servicio a la entidad patronal es de forma personal, por lo que nadie más puede realizarlo ni beneficiarse de una remuneración, en virtud que la relación laboral es entre el empleador y a quien se contrató para realizar dicho servicio.

A nivel de las Ligas de Fútbol, las y los jugadores son contratados por el equipo o club en cuestión, debido a las habilidades y capacidades que posee cada uno y cada una, lo cual implica que ninguna otra persona puede sustituir al jugador o jugadora, porque para eso se firmó un contrato para su participación en entrenamientos y partidos.

1.5.3. Subordinación: relación de dependencia y dirección inmediata

Según manifiesta el autor Canessa¹³², el elemento de la subordinación coloca al trabajador bajo la autoridad de su empleador, quien dirige y ordena en lo concerniente a la ejecución del trabajo, controla el cumplimiento de las mismas y verifica los resultados. En ese mismo sentido, el autor Ernesto Krotoschin¹³³ expone que esa jerarquía o facultad

¹³⁰ *Loc. Cit.*

¹³¹ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Óp. Cit.* p. 93

¹³² CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. *Óp. Cit.* p. 248

¹³³ KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Vol. I. Argentina. Editorial Roque de Palma. 1955. pp. 103-104.

de disposición que se ejerce con respecto a la actividad del trabajador, debe ser consecuencia directa del contrato.

Es importante mencionar que la subordinación también implica una sujeción económica, quiere decir, el trabajador depende de los ingresos salariales brindados por la entidad empleadora, derivado de la relación laboral.

En la misma línea de ideas se manifiesta el autor Mario de la Cueva¹³⁴, quien establece que la subordinación es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el empleador, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo.

Derivado del término de subordinación jurídica es que surgen los elementos de dependencia continuada y dirección inmediata.

En cuanto a la relación de dependencia, este deviene de la necesidad que tiene el trabajador que el empleador le proporcione los instrumentos necesarios para la realización del trabajo. Respecto a la dirección, consiste en la facultad que tiene el empleador para dar al trabajador instrucciones técnicas y regular la labor de cumplimiento del trabajador¹³⁵.

En ese mismo sentido se manifiesta el autor de la Cueva, al determinar que el elemento de dirección sirve para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y la parte empleadora, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, y en cuanto a la dependencia, se refiere a la relación económica que se crea entre el prestador de trabajo y el que lo utiliza¹³⁶.

La dependencia jurídica y la dirección entonces se entienden como la ejecución del trabajo por parte del empleado bajo órdenes, lineamientos o criterios de la parte

¹³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Óp. Cit.* p. 203

¹³⁵ CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. *Óp. Cit.* pp. 246-247.

¹³⁶ DE LA CUEVA, Mario. *Óp. Cit.* p. 201

empleadora, por lo que de la misma manera se da una dependencia de la retribución derivada de la prestación de servicios.

En cuanto al tema de la Liga, se realizará un análisis más profundo en el último capítulo, presentación, análisis y discusión de resultados, en relación a esta rama deportiva.

1.5.4. Retribución

En la relación de trabajo, los servicios personales tienen como contraprestación el pago de una retribución o salario¹³⁷. Para el autor Canessa, el salario es un elemento objetivo del contrato de trabajo, el cual paga el patrono por el trabajo prestado, por lo que debe ser lícito, posible y determinado¹³⁸.

Asimismo, el salario o retribución es un elemento necesario para configurar un contrato de trabajo¹³⁹, en virtud que del mismo se derivan obligaciones recíprocas y que el salario se da como contenido u objeto de la prestación del empleador en cumplimiento de remunerar el trabajo. El salario es entonces, la totalidad de las percepciones económicas del trabajador por la prestación de los servicios¹⁴⁰.

Este elemento es objeto a medidas de protección en general, toda vez que es un medio de subsistencia para la población, y es por ello que se crearon figuras para la protección del salario. Estas medidas protectoras incluyen entre ellas la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, la cual es aquella que el Estado acepta para realizar negociaciones, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 3 del Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 102 literal d) de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 3 de la Ley Monetaria,

¹³⁷ GONZÁLEZ CHACÓN, Christian Gilberto. *Óp. Cit.* p. 17

¹³⁸ CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. *Óp. Cit.* p. 257

¹³⁹ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Óp. Cit.* p. 95

¹⁴⁰ ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Óp. Cit.* p. 382

Decreto número 17-2022; y el artículo 90 del Código de Trabajo. En el artículo mencionado del Código de Trabajo, también se protege el salario mediante la prohibición de pagarlo, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, a excepción de lo estipulado en el mismo articulado.

La otra medida protectora es la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad¹⁴¹, contemplado en el artículo 102 inciso c) de la Constitución. De esta se deriva el principio de igualdad remuneratoria por razón de género, el cual se manifiesta en el Convenio No. 100 de la OIT: “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.”¹⁴² Este principio conlleva a obligaciones como la adopción de medidas que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, ya sea mediante reformas a la legislación y prácticas estatales que promuevan la protección, respeto y garantía de un salario justo para la mujer, específicamente. La igualdad salarial por razón de género deviene de la lucha a las distintas formas de discriminación, lo cual se desarrolla ampliamente en el capítulo 3 de la presente investigación.

De lo anteriormente abordado en relación a la terminología del salario y su medida de protección ante la ley, se lleva al ámbito del fútbol en Guatemala, en el cual al igual que en cualquier otro caso en que medie un contrato de trabajo ordinario, la obligación del empleador es la de abonar el salario o retribución pactada, como contraprestación. Y de acuerdo al Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores: Un jugador profesional es aquel que tiene un

¹⁴¹ CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. *Óp. Cit.* p. 347

¹⁴² OIT. Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951. Art. 1, inciso b.

contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística¹⁴³.

Para establecer porqué un contrato es considerado de naturaleza laboral, se debe atender a los elementos analizados anteriormente, y aunado a lo anteriormente expuesto, se hace mención de distintas sentencias de la Corte de Constitucionalidad, en las cuales entran a estudiar cada caso concreto, y conclusivamente determinan por qué se debería estimar como un contrato de trabajo.

Varios de los argumentos analizados convergen en las resoluciones emitidas por la Corte, siendo entre las más importantes a destacar que se llega a determinar la existencia de una relación laboral, ya que se dan los supuestos o elementos que conforman un contrato de trabajo como tal, entre ellos la dependencia continuada, subordinación y pago de un salario requerido conforme al artículo 18 del Código de Trabajo¹⁴⁴. Este análisis al que llega la Corte deviene de la función que posee el ente juzgador de declarar la existencia de una simulación de contrato, en virtud que en la práctica se pretende encubrir la relación eminentemente laboral, “disfrazándolo” bajo una figura contractual distinta. Dentro de las sentencias estudiadas, se establece que los hechos derivados de los casos, lo que se busca por parte de las entidades empleadoras es encuadrar la relación con sus empleados dentro de una figura de contratación por servicios profesionales, con el fin de evitar que dentro de un juicio laboral se resuelva el pago de prestaciones laborales, principalmente. Esto se encuentra contenido en distintas sentencias de la Corte de Constitucionalidad¹⁴⁵.

Sin embargo, otro de los argumentos torales que motiva las resoluciones en tales sentidos por la Corte, es que la naturaleza jurídica de una relación laboral no lo determina

¹⁴³ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores. Art. 2

¹⁴⁴ Corte de Constitucionalidad, expediente No. 2694-2022, sentencia de apelación de amparo, 28 de noviembre de 2022.

¹⁴⁵ Ver expedientes No. 2119-2021; 5910-2021 y 128-2022 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha 11 de noviembre de 2021; 10 de febrero y 4 de abril, ambos de 2022, respectivamente.

la voluntad de las partes, sino la presencia de elementos que la ley establece como criterios para definir una relación de trabajo¹⁴⁶. Tal como se menciona en la sentencia dentro del expediente 1428-2018, esta afirmación se encuentra establecida en el considerando cuarto del Código de Trabajo, el cual estipula que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de cada contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar el convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social...¹⁴⁷

Es por ello que deviene importante traer a colación los principios del derecho de trabajo regulados en la legislación, siendo el principal para el análisis y resolución de estos casos, el principio de primacía de la realidad, el cual determina analizar las condiciones en que se desarrollaron las relaciones entre ambas partes dentro del proceso, para concluir que la verdadera naturaleza de la relación sostenida entre ambos es de carácter laboral¹⁴⁸. Esto conlleva a verificar que se haya prestado servicios bajo la dependencia continuada y dirección inmediata, a pesar que se estipule en el contrato un plazo definido con el propósito de interrumpir la continuidad de la prestación de servicios; así como todos los elementos que conforman el contrato de trabajo, conforme al artículo 18 del Código de Trabajo.

Por lo que habiendo analizado las distintas sentencias de la Corte de Constitucionalidad, es que se hace la comparación con las y los jugadores dentro de la Liga profesional de fútbol, quienes por ser profesionales tienen derecho a que se les retribuya en virtud de un contrato en el que se pactó lo que reciben por la prestación del servicio. A pesar que en la práctica, la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala indique que es un contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol, se debe atender propiamente a los principios rectores del Derecho de Trabajo, como el principio de

¹⁴⁶ Corte de Constitucionalidad, expediente No. 524-2018, sentencia de apelación de amparo, 11 de junio de 2018.

¹⁴⁷ Corte de Constitucionalidad, expediente No. 1428-2018, sentencia de apelación de amparo, 16 de julio de 2018.

¹⁴⁸ Corte de Constitucionalidad, expediente No. 2694-2022, sentencia de apelación de amparo, 28 de noviembre de 2022.

primacía de la realidad y en virtud que concurren los aspectos que caracterizan a una relación de índole laboral, lo cual se analizará detenidamente en el último capítulo de la presente investigación.

CAPÍTULO 3: LA DESIGUALDAD REMUNERATORIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

1.1. Discriminación laboral

Después de haber abordado la discriminación en un plano general, así como la discriminación contra la mujer de manera específica, es determinante realizar un análisis en el ámbito del trabajo. En el mismo convergen de la misma manera la desigualdad hacia la mujer. Como primer punto se hace mención a la discriminación laboral.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo¹⁴⁹ en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), conocido como Convenio 111, establece que se entiende por discriminación laboral o empleo a:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...).

Asimismo, el autor José Francisco Castro¹⁵⁰ en su texto titulado “Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares”, determina que la discriminación laboral contempla cualquier preferencia, distinción o exclusión que conduce a un trato diferenciado, cuya manifestación se da dentro del ámbito de trabajo por diversos factores como la raza, color, sexo, religión, sindicación, política y cualquier otra razón infundada.

¹⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Convenio 111. 1958. Art. 1

¹⁵⁰ Castro Castro, José Francisco. “Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares”. *Coyuntura laboral*. No. 146. Chile, 2001. p. 8. Fecha de consulta: 09/03/2021. Disponibilidad y acceso: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf.

En otras palabras, un trato discriminatorio implica eliminar o disminuir las circunstancias de igualdad que toda persona, sin importar su condición o características particulares, debería tener en cuanto a acceso a oportunidades laborales, así como condiciones igualitarias dentro del mismo en relación con los demás. Derivado de los obstáculos laborales es que imposibilita el desarrollo económico y profesional de la persona vulnerada en sus derechos.

Por otro lado, la autora Patricia Kurczyn Villalobos¹⁵¹ manifiesta que los elementos que constituyen discriminación laboral dependen de dos vertientes diferentes, las cuales se encuentran al momento de hacer la búsqueda del empleo, es decir discriminación fuera de la empresa; y al momento de encontrarse dentro del ámbito de empleo, discriminación dentro de la empresa.

Esto permite inferir que la discriminación puede darse cuando existe alguna diferencia al momento determinar a qué persona contratar, impidiendo obtener un trabajo para el cual tiene todas las capacidades necesarias, pero se le da un trato preferente a otra persona por distintas razones como el color de piel, raza, etnia, religión, opinión política, incluyendo el género. Y por otro lado se pueden dar actos discriminatorios contra personas que se encuentran trabajando, lo cual se ve reflejado en su nivel salarial, oportunidades de crecimiento de la empresa, participación activa, entre otros.

1.2. Discriminación laboral por razón de género

Según lo manifestado por el Instituto Andaluz de la Mujer¹⁵², la discriminación por género en el trabajo se refiere a cualquier práctica o procedimiento, consciente o

¹⁵¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*. 2da. Ed. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2001. p. 20.

¹⁵² BIENCINTO LÓPEZ, Natalia. *Hacia un entorno laboral igualitario*. España. Instituto Andaluz de la Mujer. 2009. p. 30

inconsciente, por acción o por omisión, que se destine a la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

La definición anteriormente planteada hace referencia a prácticas discriminatorias contra las mujeres, lo cual contempla formas, métodos o costumbres dentro de las instituciones laborales o fuera de ellas, que determinan un sistema de discriminación de un género frente al otro. Tal como se desarrolla en el capítulo 1 del presente trabajo de investigación, la discriminación deviene de estereotipos de género, lo cual se refiere a ideas preconcebidas sobre los roles de los hombres y mujeres que se han asentado durante la historia dentro de los ámbitos sociales, incluyendo en el trabajo¹⁵³.

La definición de discriminación que dispone el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, a pesar de ser un instrumento que regula el tema de forma general, si hace mención que puede existir un trato discriminatorio por razón de sexo, por lo que reconoce la protección a la mujer en el ámbito laboral ante acciones que constituyan discriminación.

Por otro lado, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos refiere que la «discriminación laboral por razón de sexo comprende no sólo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.»¹⁵⁴

La discriminación puede manifestarse de distintas formas en el ámbito laboral o de empleo, los cuales tienen como factor común la falta de igualdad en oportunidades y condiciones para las mujeres. De igual forma, la condición desfavorable se agrava en el caso de mujeres pertenecientes a otros grupos vulnerables, siendo en este caso las

¹⁵³ Organización Internacional del Trabajo. Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo (En línea). Suiza: Organización Internacional del Trabajo. 2014. *Óp. Cit.* p. 16

¹⁵⁴ CIDH. Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación (En línea). Estados Unidos: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2011. Fecha de consulta: 19/03/2021. OEA/Ser.L/V/II.143. ISBN 978-0-8270-5725-8. Disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>. p. 83

mujeres indígenas, afrodescendientes o con otras condiciones consideradas dentro de un grupo vulnerable, en cuanto a acceso a un trabajo de calidad y competitivo, o en el establecimiento de relaciones laborales en condiciones de igualdad¹⁵⁵.

Tal como manifiesta la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales¹⁵⁶, las prácticas contrarias a derechos humanos por parte de las empresas junto con la falta de mecanismos de protección por parte del Estado empeoran la discriminación y la violencia generalizada contra las mujeres.

La discriminación laboral por razón de género se ve claramente reflejado como una problemática planteada por distintas organizaciones a nivel mundial que abordan este tema con el fin de disminuir esta situación. La Organización Internacional del Trabajo mediante su Declaración del Centenario en el año 2019, plantea el enfoque de medidas que tiendan a lograr la igualdad de género en el ámbito de trabajo mediante programas que aseguren igualdad de oportunidades, participación equitativa y la igualdad de trato, incluida entre ellas la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor¹⁵⁷. La igualdad salarial se considera dentro de los elementos importantes para un trabajo decente, el cual forma parte del desarrollo sostenible dentro del mundo laboral.

En ese mismo sentido se desarrollan los objetivos de Desarrollo Sostenible declaradas en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. El objetivo 5, Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, engloba el tema del acceso a un trabajo decente para eliminar las formas de discriminación en contra de la mujer, promoviendo marcos jurídicos y medidas en cumplimiento con la igualdad de

¹⁵⁵ CIDH. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad de garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. 2011. párr. 81.

¹⁵⁶ CIDH. *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: Estándares Interamericanos* (En línea). Estados Unidos: CIDH. 2020. Fecha de consulta: 16/03/2021. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331. ISBN 978-0-8270-7126-1. Disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>. párr. 337.

¹⁵⁷ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo. 2019. II. vii.

género¹⁵⁸. Conjuntamente a este objetivo está el número 8, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este contempla la falta de oportunidades de trabajo decente, que es resultado de las prácticas discriminatorias, incluyendo hacia la mujer, ocasionando un progreso económico y profesional difícil de alcanzar e inclusive generando condiciones de pobreza. Es por ello que el objetivo de desarrollo sostenible número 10, propone la reducción de desigualdad en los países, dando a conocer la importancia de la igualdad de ingresos, así como políticas que velen por las necesidades de la población¹⁵⁹, incluyendo a grupos objeto de discriminación, como la mujer.

Lo expuesto permite concluir que mediante las constantes actividades por parte de los establecimientos laborales que tiendan a menoscabar los derechos fundamentales de las mujeres, contribuye a mantener condiciones laborales inestables en cuanto a oportunidades de crecimiento profesional, que dan lugar también a la agravación del ejercicio de otros derechos fundamentales que dependen de un puesto de trabajo con las condiciones mínimas de protección.

1.2.1. Clases de discriminación

Directa: Para el autor Stavenhagen¹⁶⁰, este tipo de discriminación se fundamenta en prejuicios y estereotipos, los cuales se exteriorizan al momento de que la normativa legal o políticas empresariales excluyen y por ende afectan a ciertos trabajadores, atendiendo a características particulares como el género, opinión política, estado civil, entre otros.

La discriminación directa se le conoce igualmente como trato diferenciado en el ámbito laboral, la cual se da por un trato distinto por sexo, opinión política, estado civil,

¹⁵⁸ Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago, Chile. p. 31

¹⁵⁹ *Ibid.* 47

¹⁶⁰ STAVENHAGEN, Rodolfo. *Situación de los Pueblos Indígenas en Guatemala*. Guatemala. Editorial Funpadem. 2002. p. 52

etc., y tiene como características: 1) la violación de ser tratado de manera igualitaria...; 3) se encuentra vigente en una normativa, una ley e inclusive en políticas públicas¹⁶¹.

En este caso, se puede aludir a la diferenciación que se le hace a las mujeres en el trabajo o empleo donde se encuentran, vulnerando sus derechos humanos en cuanto a las condiciones laborales. Un ejemplo particular se puede dar en casos cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer, siempre que no exista motivo o razón objetiva de tal preferencia.

Otros escenarios posibles puede ser una legislación vigente de un Estado que regule un salario mayor para el hombre, en comparación con la mujer; o que la empresa despida a una trabajadora por el hecho de estar embarazada.

Por otro lado, la autora Esther Sánchez¹⁶² en su libro define que la discriminación directa es la situación en que una disposición normativa, criterio o práctica que se consideran neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dichos preceptos se justifiquen de forma objetiva y una finalidad legítima, siendo los medios de dicha finalidad, necesarios.

Indirecta: Este tipo de discriminación se da cuando, sin que sea explícitamente evidente, establece condiciones de acceso que limitan a las mujeres. A pesar de que parece haber condiciones iguales para ambos sexos, por los estereotipos que determinan que el rol de la mujer es ser esposa, madre y única cuidadora de la familia, no tienen el mismo acceso a recursos u oportunidades laborales, en comparación con los hombres¹⁶³.

¹⁶¹ Amézquita Santizo, Vivian Paola. *Análisis jurídico social en cuanto a la discriminación de género en el acceso al derecho constitucional de trabajo a través de los indicadores de pobreza y desigualdad y su incidencia en el desarrollo humano guatemalteco*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2018. p. 41

¹⁶² SÁNCHEZ TORRES, Esther. *La desigualdad retributiva por razón de sexo (II): Los términos de la irresolución*. España. Universitat Ramon Llull, Facultat de Derecho de ESADE. 2003. p. 3

¹⁶³ Organización Internacional del Trabajo. *Óp. Cit.* p. 15

A las mujeres no se les toma en cuenta para candidatas a trabajos que tradicionalmente se consideran desarrollados únicamente por los hombres. Y caso contrario, se considera que los hombres no son aptos para asumir cargos que solo las mujeres pueden hacer, como el cuidado de los hijos, trabajos de limpieza, cocina, entre otros.

Y tal como menciona Nereyda López en su trabajo de tesis¹⁶⁴, la discriminación indirecta es más sutil, pero produce los mismos efectos perjudiciales que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo son observables como imparciales, pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno.

Se justifica la discriminación indirecta por razones objetivas por parte de las empresas o instituciones laborales, el cual es responder a exigencias de los mismos empleadores para alcanzar los fines de las empresas¹⁶⁵. Sin embargo, produce un grado de afectación negativa por parte de las normativas legales y prácticas laborales que afecta a las mujeres trabajadoras en este caso.

Un ejemplo evidente podría ser el caso que una mujer y un hombre trabajan para la misma empresa, tienen un puesto reconocido como diferente, sin embargo sus funciones son las mismas, pero se le da mayor retribución al hombre que a la mujer, sin que tengan conocimiento de ello. Esto se le considera discriminación salarial por razón de género, lo cual se desarrolla a continuación.

¹⁶⁴ López Monjaras, Nereyda Mercedes. *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis de la Licenciatura en Psicología industrial/organizacional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2014. p. 17

¹⁶⁵ Caamaño Rojo, Eduardo. "La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el periodo anterior al nacimiento de la relación laboral". *Revista Laboral Chilena*. No. 116. Chile. 2003. s.ed. Disponible en: <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-defensa-del-principio-de-no-discriminacion>. p. 79.

1.3. Discriminación salarial por razón de género

La discriminación por género en el ámbito laboral tiende a manifestarse de distintas formas, siendo una de estas la discriminación por salario.

Para la autora Leyre Ordóñez¹⁶⁶, este concepto, junto con los ascensos, es de los temas donde más se hace presente la discriminación en la vida cotidiana laboral. La igualdad en el sueldo no solo hace referencia a la naturaleza del trabajo, también lo hace a su valor. Pero muchas veces, no se le da la suficiente importancia al trabajo que realizan las mujeres, o directamente no se les contrata para realizar trabajos de gran valor (...).

Esto hace alusión a que inclusive cuando la mujer realiza el mismo trabajo de igual valor, no se les retribuye de igual forma a comparación del hombre, aunque el esfuerzo, horas de trabajo y aptitudes sean las mismas en ambos.

Por otro lado, según la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁶⁷ en su texto titulado: “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, la discriminación salarial es una discriminación a posteriori, según manifiestan algunos autores. Este concepto hace referencia a la parte de la diferencia salarial que se fundamenta en motivos de índole discriminatoria, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

En el contexto laboral, la falta de condiciones de igualdad dentro del ámbito laboral o empresarial se puede manifestar por medio de un salario diferenciado entre hombres y mujeres, siendo éstas las que tienden a obtener menos ingresos por su condición de género, a pesar de tener un mismo trabajo con las mismas exigencias u obligaciones.

¹⁶⁶ ORDOÑEZ, Leyre. *Discriminación laboral por razón de género*. España. Editorial UPV. 2008. p. 5

¹⁶⁷ Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. España. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). 2007. p. 27

Lo anteriormente expuesto se refleja en los datos proporcionados por el Instituto de Derechos Humanos de Mujeres (UNWGDAW por sus siglas en inglés), el cual establece que la diferencia salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial se mantiene en un 20% menos para las mujeres¹⁶⁸.

Se han identificado distintos factores que contribuyen a agravar la discriminación de género en el ámbito laboral, afectando consecuentemente en el tema del salario. Estas desigualdades y su correlación entre ellos, imposibilitan el desarrollo de un país con una fuerza de laboral más equitativa. La desigualdad laboral a las que se ven enfrentadas las mujeres contempla distintos factores, empezando inclusive desde la restricción a acceder a un empleo formal, a pesar de que existe más participación de la mujer en educación superior, a comparación del hombre¹⁶⁹. Esto evidencia que a pesar que la mujer posee más preparación académica, lo cual conlleva a una mejor preparación para el mundo laboral, son a las que menos oportunidad se les da al momento de concederles un puesto de trabajo, dándole preferencia a los hombres.

Otro factor influyente en la desigualdad salarial deviene también en la falta de acceso a un empleo remunerado debido a la limitación que tiene la mujer en cuanto a las responsabilidades en el hogar y tareas domésticas. Alrededor del mundo, se da que la mujer realiza las tareas domésticas, el cuidado del hogar y la familia, lo cual genera consecuencias negativas en su participación en el mercado laboral¹⁷⁰. Esto implica el no poder acceder a un empleo remunerado, lo cual se convierte en unas de las características por la cual persiste la desigualdad de género.

En cuanto a las mujeres que ya poseen un trabajo, ellas también son objeto de discriminación con respecto al tema de violencia y acoso que repercute negativamente

¹⁶⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas. *Women's human rights in the changing world of work: Report of the Working Group on discrimination against women and girls. A/HRC/44/51*. 2020. párr. 14

¹⁶⁹ Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. *Informe IV. Las desigualdades y el mundo del trabajo* (en línea). Ginebra: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. 2021. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. ISBN: 978-92-2-132475-1. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf. p. 49

¹⁷⁰ Loc. Cit.

en su participación dentro de su trabajo, lo cual influye también en su capacidad de prosperar en la misma empresa¹⁷¹. A partir de estos tratos hacia la mujer en el ámbito laboral, es que se adoptó el Convenio número 190, sobre la violencia y el acoso, así como la Recomendación número 206 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, los cuales contemplan el derecho a un trabajo libre de violencia y de acoso y proporcionan un marco de acción para los trabajadores asalariados, así como para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, tanto en el ámbito privado como público¹⁷². Estas medidas devienen de los constantes actos de violencia de género y acoso sexual que mayormente en el trabajo no se reconoce como tal, dejando desprotegida a la mujer a falta de medidas de protección, control y prevención de estos actos.

Puede considerarse que todos estos factores poseen una problemática en común, el cual se refiere a la falta de diálogo desde las empresas hasta a nivel institucional u organizacional para tratar el tema de desigualdad de género. A través del diálogo es que se pueden tocar temas de importancia como medidas para prevenir, controlar y disminuir la discriminación de género, incluyendo la desigualdad salarial, así como el intercambio de información entre autoridades en el trabajo, representantes del gobierno y organizaciones con el fin de realizar acciones de cooperación para enfrentar esta problemática.

Es por ello que es elemental el aumento de participación de la mujer dentro de los diálogos y su incidencia en puestos de mando para la toma de decisiones para abordar las problemáticas que las afectan a ellas particularmente. Por medio del diálogo es que se puede lograr la igualdad de género en el trabajo, para discutir e implementar medidas que tiendan a aumentar la igualdad de acceso para las mujeres a empleos; discutir temas como las necesidades que caracterizan a la mujer por su condición, tal como la maternidad; igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor que permita salarios

¹⁷¹ *Íbid.* p. 51

¹⁷² Organización Internacional del Trabajo. Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. Art. 2.1 y 2.2.

justos para ambos, tanto hombres como mujeres, así como la prevención y protección en contra del acoso y violencia en el trabajo¹⁷³.

Aunado a los factores que genera la desigualdad de género en cuanto al salario, se encuentra también el fenómeno que actualmente afectó considerablemente a nivel mundial, la pandemia del Covid-19, el cual vino a agravar la situación para las mujeres en el trabajo, o en busca de un trabajo.

El virus a nivel mundial provocó una crisis por la pérdida de empleos y reducción de la jornada laboral, por consiguiente, a una disminución en los ingresos. En los sectores de trabajo en el que la presencia de la mujer es mayoritaria, se vio afectado por el confinamiento y las medidas de distanciamiento en la población, lo cual implicó el cierre de negocios y empresas, exacerbando las desigualdades de género en el trabajo remunerado¹⁷⁴. Sin embargo, de acuerdo a investigaciones, la crisis del Covid-19 no repercutió en gran escala al salario de la mujer, en comparación con el hombre¹⁷⁵.

Según estudio por parte de la OIT, en 10 de 22 países, la desigualdad de los salarios mensuales aumentó, pero en 12 países restantes disminuyó esta desigualdad. Sin embargo, esto no implica que sea algo positivo, sino que la disminución en la brecha salarial se puede deber a un efecto de composición. Esto significa que trabajadores perdieron su empleo durante la pandemia, los cuales también tenían un puesto con poca retribución, por ende, implica una evolución descendente como resultado de una distribución salarial entre hombres y mujeres¹⁷⁶. Esto da a entender necesariamente a una disminución salarial para los hombres, quienes debido a la pandemia, sufrieron un

¹⁷³ Organización Internacional del Trabajo. *La contribución del diálogo social a la igualdad de género* (en línea). Suecia: Organización Internacional del Trabajo. 2019. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf. p. 3

¹⁷⁴ Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. *Op. Cit.* p. 53 y 54.

¹⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo* (en línea). Suiza: Organización Internacional del Trabajo. 2022. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862574.pdf. p.5

¹⁷⁶ Loc. Cit.

recorte salarial o inclusive, perdieron su puesto de trabajo, lo cual supone que contrarrestó la brecha salarial con respecto a la mujer.

Esto conlleva a deducir que las condiciones laborales y salariales tienden a ser menos favorables a la mujer, por lo que el sector femenino está destinado a trabajar en empleos mal remunerados en comparación con los hombres, pudiendo constituir un acto discriminatorio en razón de género cuando no hay causa justificada para esa diferencia de salario.

En cuanto al enfoque a nivel deportivo, las mujeres también son objeto de discriminación en cuanto a los factores mencionados anteriormente. Esto quiere decir que en todo el mundo, las deportistas profesionales de igual forma tienen menos oportunidad de acceder al deporte, debido a los prejuicios inculcados en la sociedad respecto a que es el deporte es algo propiamente para hombres, poniendo a la mujer en el plano de cuidado del hogar. Consecuentemente, esto conlleva a menos oportunidades, menos inversión y capacitación en el deporte femenino, ya que las atletas profesionales tienden a encontrarse con brechas de oportunidades dentro del deporte.

Aunque la industria futbolística mundial genera más de 500,000 millones de dólares cada año, un 49% de las jugadoras de fútbol profesional no reciben salario, y el 87% de ellas finalizará su carrera deportiva antes de los 25 años por la baja o nula remuneración, según datos publicados por FIFPro en 2018¹⁷⁷. Estos datos refleja la falta de oportunidad de la mujer de ser oída y tomada en cuenta para el desarrollo de la industria del deporte, debido a un pasado de exclusiones al deporte femenino que puso de manifiesto la falta de interés en las mujeres deportistas, los pocos espacios de participación en competencias a nivel nacional, regional o mundial; las limitantes en el mercado; y la poca o falta de remuneración, lo cual mantiene al deporte femenino en algo poco atractivo. Esta situación de incertidumbre que ha venido desde décadas, igualmente

¹⁷⁷ ONU MUJERES. Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres y CONMEBOL firman acuerdo para el fortalecimiento del fútbol femenino en la región. 2021: ONU. 23 de marzo de 2021. Fecha de consulta: 15/01/2023. Disponibilidad y acceso: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/03/onu-mujeres-y-conmebol-firman-acuerdo-para-el-fortalecimiento>

se agravó debido a la pandemia del Covid-19, paralizando por completo al deporte en general durante aproximadamente dos años, sin que existieran ingresos económicos para la industria deportiva debido a las medidas de aislamiento que se tomaron por las circunstancias.

Volviendo al general, además de su condición de género, el menor salario de la mujer se puede explicar por medio de otros factores que limitan su acceso al mercado laboral en un plano de igualdad que los hombres, lo cual le perjudica por no tener la misma ganancia por un trabajo de igual valor. Estos factores a considerar son los siguientes:

- Características personales:

- b. Edad: Esta característica determina el salario en cuanto a que el trabajador, mediante más edad tenga, mayor será su retribución, debido a que se le considera con más antigüedad y por ende más experiencia. Las mujeres tienen una mayor presencia relativa entre los trabajadores jóvenes, que son los que cuentan con un salario más bajo. En comparación con el elemento de la antigüedad, el cual también puede representar desigualdad salarial en virtud que la presencia de la mujer en el ámbito de trabajo puede ser mínima en comparación con los hombres. Esto se puede deber a diversas variantes, siendo una de ellas que la mujer se vea obligada a prescindir laboralmente por cuestiones de la crianza de la familia.

En relación al deporte, el factor de la edad es determinante para los deportistas, en el sentido que mientras más edad posean, tienen menos probabilidades de continuar participando en el deporte competitivo y profesional, porque el cuerpo no responde de igual forma que solía cuando es más joven. Sin embargo, en la mujer se tiende a ver más este favor, por lo que se considera un obstáculo al no considerar la carrera deportiva como algo sostenible, pudiendo ser una de las razones por las cuales no hay un buen salario para las mujeres en el deporte.

c. Nivel educativo: Este se refiere a que, si la persona tiene un nivel mayor de educación, mayor será el salario a devengar. El nivel educativo de las mujeres que trabajan es superior al de los hombres. Es el único factor analizado en el que la situación de la mujer es más favorable que la de los hombres. Sin embargo, no siempre es así, porque la mujer tiende a ser menos remunerada, independientemente de su nivel educativo.

- Características de la relación laboral:

a. El tipo de contrato (duración indefinida o duración determinada): El salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido tiende a ser el doble que el de los trabajadores con contrato temporal. En la mayoría de casos, los contratos temporales es superior entre las mujeres que entre los hombres.

En el tema de los deportistas, esta característica afecta tanto a los hombres como a las mujeres, especialmente en lo que atañe al fútbol profesional. Los contratos de los jugadores de fútbol se celebran conforme a las temporadas de la Liga, por lo que tienden a ser de índole temporal.

b. El tipo de jornada laboral (tiempo completo o tiempo parcial): Este se considera uno de los factores determinantes al momento de explicar las diferencias entre el salario medio de hombres y mujeres. Según señala la autora Núria Sánchez, las jornadas laborales más reducidas de las mujeres y su mayor presencia en el empleo a tiempo parcial influyen en la división sexual del trabajo en la posición de ambos géneros en el mercado de trabajo. Esto puede que se deba a que algunas mujeres estén en la obligación de buscar un trabajo temporal ya que pueden estar manteniendo a su familia.

c. Antigüedad: Entre más años de experiencia y trayectoria en el ámbito laboral, mayor es el salario.

d. Ocupación: Las mujeres concentran un mayor porcentaje en aquellas ocupaciones en las que la ganancia de es inferior al salario medio, en comparación con el hombre¹⁷⁸.

Este factor se ve reflejado en los prejuicios inculcados en la sociedad en cuanto a que la mujer ocupa puestos de trabajo que supuestamente requieren poca remuneración. Sin embargo en cuanto al deporte élite se trata, las competencias entre personas o equipos, se requiere la participación de los deportistas más aptos y con las mejores habilidades y aptitudes, debido a que es lo que requiere el nivel competitivo, por lo que el nivel de exigencia tanto para hombres y mujeres es el mismo. Esto hace referencia a que no debería existir esa diferenciación por el tipo de ocupación entre hombres y mujeres deportistas, por lo que el salario debe ser equitativo.

1.3.1. Discriminación salarial por razón de género

El tema expuesto anteriormente tiene íntima relación con la segregación laboral por sexo. Por un lado, está la segregación horizontal, la cual manifiesta que en todas las culturas alrededor de los países, los hombres y mujeres tienden a estar en grupos ocupacionales y sectores económicos similares¹⁷⁹. Pero, en el caso de los hombres, éstos poseen posibilidades más variadas en cuanto a puestos de trabajo con mejor remuneración.

En este caso, la segregación horizontal concentra la participación de las mujeres en ciertas ocupaciones y la participación de los hombres en otras¹⁸⁰.

¹⁷⁸ Sánchez-Mira, Núria. "La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 4. España. 2017. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. p. 90

¹⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Óp. Cit.* p. 21

¹⁸⁰ LEXARTZA ARTZA, Larraitz y otras. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial* (En línea). Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2019. Fecha de consulta: 21/03/2021. ISBN: 978-92-2-132054-8. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf.

Y por otro lado está la segregación de tipo vertical, la cual implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía, ya sea a nivel público o privativo, son ocupados en su mayoría por hombres. Por ende, las mujeres se encuentran con obstáculos para acceder a estos puestos, los cuales tienen más retribución salarial y valor social¹⁸¹.

La segregación vertical también es conocida como el techo de cristal, lo cual se refiere al tope que enfrentan las mujeres para acceder a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el centro de trabajo, por lo que las concentra en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad, por lo tanto, de menor retribución¹⁸².

Es por ello que se concluye que la segregación en el ámbito laboral tiene un gran impacto en los derechos de la mujer por no existir igualdad de condiciones ni de oportunidades que permitan el desarrollo y crecimiento dentro del trabajo.

1.4. Instrumentos internacionales relativos a discriminación salarial

1.4.1. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo

Este Convenio fue adoptado el 4 de junio de 1958, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra en su cuadragésima segunda reunión¹⁸³.

¹⁸¹ Organización Internacional del Trabajo. *Óp. Cit.* p. 21

¹⁸² LEXARTZA ARTZA, Larraitz y otras. *Óp. Cit.* p 14

¹⁸³ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.

Este instrumento internacional comprende la protección a los trabajadores contra actos discriminatorios en el ámbito de trabajo y empleo, ya sea por razón de raza, sexo, color, opinión política, entre otros. Y en cuanto a la materia de protección, el convenio se aplica y abarca, tanto en lo público como privado.

De igual forma, como manifiesta la Comisión de Expertos en Aplicación de convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo¹⁸⁴, el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades que aspira el Convenio 111 se encuentra consagrado también dentro de los principios fundamentales estipulados en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, conocida como la Declaración de Filadelfia.

En dicha Declaración se establece que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.»¹⁸⁵

La Declaración reconoce la igualdad que debe tener toda persona, sin importar su condición social, religiosa, de género, política, entre otros. Por lo que todo trabajador se encuentra en el derecho de poder satisfacer las necesidades básicas de existencia, conforme a un trabajo o empleo que le otorgue las condiciones óptimas y básicas para que pueda satisfacer necesidades básicas y desarrollarse en lo personal, familiar, profesional, político, espiritual y social.

En virtud del Convenio 111, existe una obligación por parte de cualquier Estado integrante del mismo, en relación a la creación de políticas nacionales que tengan como

¹⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 11). Observación general, publicación 2019* (En línea). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2019. Fecha de consulta: 15/04/2021. ISBN: 978-92-2-133225-1. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_717516.pdf. p. 1

¹⁸⁵ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Art. II, inciso a.

fin promover las condiciones y prácticas adecuadas que permitan igualdad de oportunidades y de trato a cualquier persona dentro de las áreas laborales, y por ende disminuir la discriminación¹⁸⁶.

Para ello los Estados deben cooperar con las organizaciones de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de políticas nacionales de promoción de la igualdad, así como la adopción y promulgación de normativas legales que garanticen el cumplimiento de la igualdad en el trabajo, lo cual implica igualmente la derogación de leyes que vayan en contra del fin que se pretende cumplir¹⁸⁷.

Esto implica una persistente lucha contra culturas y estereotipos que continúan siendo objeto de discriminación en el ámbito laboral, basados en condiciones como la de género. Por lo que persisten desventajas y dificultades para participar y acceder a distintas oportunidades de trabajo en atención a la mujer, manteniendo o aumentando de igual forma la segregación ocupacional y la brecha salarial.

1.4.2. Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio número 100 de la OIT fue adoptado en la 34ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1951 y entró en vigor el veintitrés de mayo del año 1953¹⁸⁸.

El convenio en mención hace referencia en el artículo 1 inciso b. que «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.»¹⁸⁹

¹⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958. Art. 3

¹⁸⁷ *Ibid.* Art. 4

¹⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951.

¹⁸⁹ *Ibid.* Art. 1, inciso b.

El antecedente notorio el cual es razón para la creación del Convenio, es en cuanto a las numerosas situaciones alrededor del mundo en el que las mujeres trabajan en condiciones de desigualdad, en comparación con el hombre, siendo una de ellas la remuneración. Inclusive cuando se realiza el mismo trabajo, el cual posee el mismo valor, la mujer recibe menos salario. Por otro lado, la igualdad de remuneración supone una lucha a la discriminación salarial que desde hace tiempo ha afectado la labor de la mujer, debido a la imposición de roles de género y división sexual en lo laboral, a partir de los cuales se evalúan los empleos de mujeres y hombres dando como resultado que unas habilidades y competencias son más valoradas que otras¹⁹⁰.

Para ello, determinar el valor de cada puesto de trabajo requiere de la evaluación de las capacidades que se esperan del trabajador o trabajadora, los esfuerzos que debe realizar, las responsabilidades que debe asumir y las condiciones laborales¹⁹¹.

Es importante mencionar el contexto histórico por el cual se adoptó el Convenio sobre igualdad de remuneración, ya que se considera un problema a nivel mundial desde años atrás. A pesar de que la mujer pasó a ser parte activa del mundo laboral, se le sigue retribuyendo un salario inferior al del hombre.

Es por ello la existencia del tratado internacional, el cual tiene por objeto reconocer, promover y garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, cuando realizan un trabajo de igual valor. Este reconocimiento trae a colación una cuestión de desarrollo económico, ya que al promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo del país¹⁹².

¹⁹⁰ DA SILVA, Rosane y otros. *Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: Experiências e desafios*. Brasil. Central Única dos Trabalhadores (CUT) y Fundação Friedrich Ebert (FES). 2010. p. 30

¹⁹¹ LEXARTZA ARTZA, Larraitz y otras. *Óp. Cit.* p. 11

¹⁹² Organización Internacional del Trabajo. *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres* (En línea). Chile: Oficina Internacional del Trabajo. 2006. Fecha de consulta: 10/01/2022. ISBN: 92-2-319200-5. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf. p. 11

Se establece que la expresión “trabajo de igual valor” se aplica inclusive al caso en que dos trabajos, aun siendo diferentes, requiriendo capacidades o cualificaciones diferentes, niveles de esfuerzo diferentes, responsabilidades diferentes o llevándose a cabo en centros diferentes, aportan un mismo valor a los bienes o servicios producidos¹⁹³.

En ese sentido, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial¹⁹⁴ se manifiesta de igual manera en cuanto a que la igualdad salarial significa que las mujeres y hombres deben devengar el mismo salario aun cuando el trabajo a realizar es completamente diferente, pero puede demostrarse que tienen el mismo valor al evaluarse sobre la base de criterios objetivos como: competencias, calificaciones, condiciones laborales, niveles de responsabilidad y esfuerzos requeridos para el trabajo.

La creación del convenio representa una lucha contra la diferencia arbitraria e injustificada entre la remuneración que recibe el hombre y lo que obtiene la mujer, ya sea que sea un mismo trabajo, o que los trabajos sean distintos, pero tienen el mismo valor. Es por ello que hubo necesidad de establecer el reconocimiento a este principio en concordancia con el derecho de igualdad de género en el ámbito del trabajo.

Por parte de los Estados firmantes del Convenio 100, éstos están obligados a garantizar que se cumpla el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, lo cual requiere de las siguientes acciones:

- a) Adecuación de legislación nacional acorde a parámetros de igualdad salarial en razón de género;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

¹⁹³ Organización de las Naciones Unidas Mujeres. *Mapeo de legislación sobre igualdad salarial en la región de América Latina y el Caribe* (En línea). ONU. Mujeres. 2018. Fecha de consulta: 22/03/2021. Disponibilidad y acceso: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2019/05/producto5_legislacion_igualdad_salarial_alc_2018_v3%20f-compressed.pdf?la=es&vs=402, p. 6

¹⁹⁴ *La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)*. Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. s.f. Fecha de consulta: 21/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/equal-pay/>.

d) Acción conjunta de estos diversos medios¹⁹⁵.

La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido a todos los hombres y mujeres, por lo que dicho principio no solo es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, sino que se encuentra regulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer de las Naciones Unidas¹⁹⁶.

Debido a que en la actualidad existen varios instrumentos regionales e internacionales en materia de derecho humanos, se puede deducir la importancia de respetar y garantizar la igualdad salarial entre hombre y mujeres. Por lo que se debe considerar dentro de las prioridades de los Estados, no solo debe contemplarse velar por los derechos de las mujeres y su inclusión íntegra dentro del mundo laboral, sino que influye positivamente en el crecimiento económico de los Estados, por contribución de actos a favor de la igualdad salarial.

Asimismo, la igualdad de remuneración también se considera un principio, establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, considerándolo un factor importante para la justicia social. Asimismo, la Declaración de Filadelfia, anexo a la Constitución de dicho organismo internacional, establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades¹⁹⁷.

De todos los instrumentos internacionales mencionados, se deduce que el principio de igualdad de remuneración es vital para disminuir la discriminación basada en

¹⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951. Art. 2.

¹⁹⁶ Asamblea General de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Art. 7(a) (i) / Asamblea General de las Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979. Art. 11(1) (d).

¹⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. 1946. Art. I inciso d.

el género que impide el pleno desarrollo de las mujeres dentro del mundo laboral y en consecuencia los demás ámbitos de su vida. Por ende, los países parte de instrumentos a favor de la igualdad salarial deben comprometerse a proteger, respetar y garantizar mediante cualquier medio o acción, el derecho de igualdad para todo ser humano en lo que respecta al sistema de remuneraciones.

De ello deviene la importancia de que los Estados promuevan la igualdad salarial, lo cual contribuye a afrontar la discriminación en la remuneración que crea una brecha entre hombres y mujeres. En concreto, disminuir la brecha salarial permite:

- Mejorar la división del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, así como el reparto de tiempo que hacen las mujeres en su vida entre trabajo remunerado y no remunerado;
- Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la idoneidad de las mujeres para determinados empleos;
- Reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad;
- Hacer que las mujeres y sus familias sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza;
- Reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos encabezados por una mujer, caigan en la pobreza o permanezcan en ella;
- Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez;
- Asegurar la recuperación sostenible de las mujeres en épocas de crisis económica;
- Reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas;
- Reducir el recurso al trabajo infantil;
- Reducir los índices de rotación y aumentar la productividad¹⁹⁸.

¹⁹⁸ Oelz, Martin y otros. *Igualdad salarial: Guía introductoria* (En línea). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2013. Fecha de consulta: 21/03/2021. ISBN 978-92-2-326933-3. Disponibilidad y acceso:

1.5. Brecha salarial entre hombres y mujeres

Primero es necesario hacer mención en cuanto a qué se entiende por brecha de género desde un concepto general.

Para la Organización Internacional del Trabajo¹⁹⁹, este término se refiere a las diferencias que se dan entre mujeres y hombres en un determinado ámbito, que por ende genera desigualdad en el trato y desventaja para una de las partes, que en su mayoría es a las mujeres al ser consideradas un grupo vulnerable. En el mercado laboral, las brechas de género identifican los aspectos en los que las mujeres están en desventaja en comparación con los hombres.

La brecha de género significa la existencia de una diferencia entre hombres y mujeres, en cuanto al tema de ejercicio de derechos fundamentales, así como a un plano de igualdad y condiciones para alcanzar las mismas libertades.

En cuanto al ámbito meramente remuneratorio, se determina que mediante la brecha salarial se puede identificar las desigualdades de ingresos entre hombres y mujeres. Esta brecha mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Para ejemplificar, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 por ciento de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 30 puntos porcentuales²⁰⁰.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf, p. 4 y 5.

¹⁹⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Óp. Cit.* p. 22

²⁰⁰ Oelz, Martin y otros. *Óp. Cit.* p. 14

Para los autores Cerquera, Murcia y Arias²⁰¹, el ingreso laboral de los individuos, asignado por el mercado de trabajo, depende de características observables, entre ellos: educación, experiencia laboral, edad, raza, condiciones sociales, y otras variables; así como las capacidades de la persona (características inobservables). Por tanto, entre más difieran las características observables e inobservables de los individuos, persistirán mayores diferencias entre salarios.

Se puede considerar que el término de brecha salarial generalmente es usado como un indicador para dimensionar la diferencia entre el ingreso mensual de lo que ganan las mujeres, en comparación de los hombres, lo cual permite inferir que existe desventaja y desigualdad para la mujer trabajadora al momento de ser remuneradas.

1.5.1. Causas de la brecha salarial

- Empleo a tiempo parcial: La cantidad de mujeres que laboran a tiempo parcial es mayor que el de los hombres. Esto se debe a que, en algunos de los casos, las mujeres poseen el rol de cuidado en la familia, en especial cuando hay hijos, por lo que se cobra menos remuneración, siendo insuficiente.
- Peores empleos: Un porcentaje de mujeres suelen estar dentro de sectores laborales peor remunerados, debido a que no tienen las mismas oportunidades ni condiciones para acceder a un empleo de mayor salario o nivel.
- Trabajos socialmente menos valorados: Debido a los estereotipos sociales construidos durante los años, se considera que la mayoría de las mujeres se dedica a trabajos de cuidado del hogar y de familia, por lo que no se le da debida importancia o igualdad como se le da al hombre que posee un puesto de

²⁰¹ Cerquera Losada, Oscar Hernán. "Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana". *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 56. Colombia. 2019. s.ed. p. 110.

trabajo en el cual implique mayor importancia²⁰². Esto conduce a una desvaloración de la labor realizada por la mujer, por lo que las mujeres terminan aceptando un salario menor por lo que en verdad debería de devengar por razón de capacidades, sin que el género sea razón determinante para el salario.

De lo expuesto anteriormente se demuestra que la brecha de ingresos salariales exhibe uno de la variedad de actos que se consideran discriminación de género. Por un lado, están los factores no observables, los cuales se pueden agrupar en los siguientes elementos:

- 1- Los estereotipos: presencia de diversos tipos de sesgos cognitivos y discriminación;
- 2- Los comportamientos: aspiraciones, habilidades de negociación y aversión al riesgo;
- 3- Las normas sociales: división sexual del trabajo y nuevos arreglos familiares²⁰³.

Es por ello que se permite inferir que se tiene como idea que la cultura que ha sido formada por parte de la sociedad, posee una incidencia y un grado considerable de afectación negativa a la mujer en el trabajo.

1.6. Normativa sobre la igualdad salarial en Guatemala y otros países

1.6.1. Igualdad salarial en la normativa constitucional

²⁰² Organización de las Naciones Unidas. *Mujeres*. Causas de la brecha salarial. s.f. Fecha de consulta: 21/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>.

²⁰³ Organización Internacional del Trabajo. *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* (En línea). Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2019. Fecha de consulta: 22/03/2021. ISSN: 2413-6581. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf. p. 94

Guatemala: En el artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula lo siguiente: «Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.»²⁰⁴

Costa Rica: La Constitución Política de la República de Costa Rica manifiesta en el artículo 57 lo siguiente: «Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.»²⁰⁵

Argentina: La Constitución de la Nación Argentina establece en su artículo 14 bis: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.»²⁰⁶

Ecuador: La Constitución de la República de Ecuador señala dentro del artículo 326 inciso 4) lo siguiente: «El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.»²⁰⁷

México: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 literal VII manifiesta: «Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá

²⁰⁴ Asamblea Constitucional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985. Art. 102 c).

²⁰⁵ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Costa Rica. 1949. Art. 57.

²⁰⁶ Congreso General Constituyente. Constitución de la Nación Argentina. 1994. Art. 14 bis.

²⁰⁷ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Ecuador. 1998. Art. 326 inciso 4.

expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (...) VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.»²⁰⁸

Los países latinoamericanos en mención otorgan un rango constitucional en cuanto al reconocimiento de la igualdad salarial. En el caso de las constituciones de Guatemala, Costa Rica, Argentina y México mantienen el principio de igual salario por igual trabajo. Sin embargo, en la normativa constitucional de Ecuador es distinto ya que se consagra el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, lo cual su explicación fue abordada en esta investigación.

1.6.2. Igualdad salarial incluida en la normativa laboral

Guatemala: El Código de Trabajo en el artículo 89 manifiesta: «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. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.»²⁰⁹

Costa Rica: El Código de Trabajo de Costa Rica estipula en el artículo 167: «Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.»²¹⁰

²⁰⁸ Congreso Constituyente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2019. Art. 123 VII.

²⁰⁹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441. Código de Trabajo. 1961. Art. 89.

²¹⁰ Congreso Constitucional. Ley No. 2 de la República de Costa Rica. Código de Trabajo. 1943. Art. 167.

Argentina: La ley de Contrato de Trabajo en su título VII (Trabajo de mujeres), artículo 172 establece: «Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. [...] En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.»²¹¹

Ecuador: La Codificación del Código del Trabajo, en el artículo 79 hace referencia a lo siguiente: «Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.»²¹²

México: Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

- «Artículo 5: Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: (XI) un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

- Artículo 56: Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

²¹¹ Congreso de la Nación Argentina. Ley No. 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Decreto 390. 1976. Art. 172.

²¹² Congreso Nacional. Codificación 2005-017. Codificación del Código de Trabajo. 2005. Art. 79.

- Artículo 86: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.»²¹³

De la legislación de los países mencionados anteriormente se determina un factor común, el cual se refiere a que se regula dentro de sus ordenamientos jurídicos la igualdad salarial sin importar su condición de género. Tales normas se encuentran acorde a la obligación que posee todo Estado: la garantía de la igualdad de remuneración para hombres y mujeres y la protección contra actos discriminatorios por razón de género.

1.6.3. Normativa específica para la igualdad salarial

Los países como Guatemala, Costa Rica, Argentina, Ecuador y México no poseen una normativa vigente que regule y proteja de forma específica la igualdad salarial, únicamente en los respectivos textos constitucionales y en legislación laboral. Sin embargo, existen tres países en Latinoamérica cuya normativa interna ha aprobado disposiciones legales para regular únicamente respecto al tema de igualdad salarial en mujeres y hombres. Debido a la importancia de este avance en la adopción de normativa acorde al derecho de igualdad remuneratoria, se mencionan los países a continuación:

Chile: El país es el primer antecedente en cuanto a implementar dentro de la legislación nacional una normativa para resguardar y promover el derecho a la igualdad en las remuneraciones, se refiere a la Ley 20.348, adoptada en el año 2009.

La interpretación de la ley hace referencia a que la mujer tiene derecho a un trabajo, en el que se le tome en cuenta el esfuerzo, producción, que tiene el mismo valor que el trabajo del hombre. También se manifiesta que todo trato diferenciado que se considere arbitrario es un abuso y por ende debe ser reparado.

²¹³ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo y su reforma. 2021. Art. 5, 56 y 86.

La aprobación de la Ley 20.348 realiza una modificación del Código de Trabajo, principalmente mediante la incorporación del artículo 62 bis²¹⁴, el cual establece lo siguiente: «Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad»²¹⁵

Es de importancia mencionar que la ley aprobada por el Estado de Chile, establece asimismo un mecanismo de denuncias para quienes se sean objeto de trato discriminatorio por no recibir un mismo salario por un trabajo de igual valor, por lo que se acude ante los tribunales por infracción al principio consagrado en la normativa. Esta acción tomada por el Estado chileno permite que trabajadoras tengan derecho a acceder a garantías judiciales para hacer valer su derecho de igualdad.

Colombia: Por parte de este país sudamericano, en el año 2011 aprobó una disposición normativa específica para igualdad salarial entre mujeres y hombres, conocida como Ley 1946. En la misma ley regula y garantiza la igualdad remuneratoria entre mujeres y hombres.

Al igual que la ley 20.348 de Chile, la normativa colombiana realiza modificaciones al Código de Trabajo. Dentro del cuerpo legal estipula lo siguiente: «La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.»²¹⁶

²¹⁴ LEXARTZA ARTZA, Larraitz y otras. *Óp. Cit.* p. 20

²¹⁵ Congreso Nacional. Ley No. 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Chile. 2009. Art. 1

²¹⁶ Congreso de Colombia. Ley 1946. Ley por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Colombia. 2011. Art. 1

Asimismo, dentro de los artículos 3 y 4 se regula las definiciones de discriminación directa e indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo, y los factores de valoración salarial²¹⁷.

Y por último es preciso reconocer que en el artículo 7 de la normativa se regula que, a trabajo de igual valor, salario igual. Esto significa que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Por otro lado, se prohíbe establecer diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación²¹⁸.

Esta ley trae importantes avances a nivel latinoamericano, en comparación con otros países del continente, en cuanto al principio de igualdad salarial, entre ellas la definición de qué se considera discriminación directa e indirecta en materia de retribución salarial, así como la imposición de multas y sanciones a las empresas o sectores laborales que no cumplan con disposiciones acorde a retribuciones igualitarias por un trabajo de igual valor a hombres y mujeres.

En lo que respecta a Guatemala específicamente, la legislación del país aún posee falencias en cuanto a desarrollar y regular de forma más profunda el tema de la igualdad salarial. La adopción, aplicación y cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración de conformidad con estándares de la Organización Internacional del Trabajo es fundamental para promover y asegurar la equidad salarial, lo cual no se ve reflejado en la normativa guatemalteca.

²¹⁷ *Íbid.* Art. 3 y 4.

²¹⁸ *Íbid.* Art. 7

CAPÍTULO 4: ORGANIZACIÓN DEL DEPORTE EN GUATEMALA

El presente capítulo contiene de forma general la forma en que se encuentra organizado legalmente el deporte a nivel nacional, por lo que se desarrolla el análisis de distintas disposiciones guatemaltecas que regulan el tema deportivo, desde su reconocimiento constitucional, hasta en la legislación ordinaria. Asimismo, se hace mención de las instituciones nacionales que se encargan de la organización del deporte en el país, específicamente del fútbol profesional.

1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

El deporte en general se encuentra regulado en la normativa constitucional, específicamente en la sección sexta, el cual establece en el artículo 91 lo siguiente: «Asignación presupuestaria para el deporte. Es deber del Estado el fomento y la promoción de la educación física y el deporte. Para ese efecto, se destinará una asignación privativa no menor del tres por ciento del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado. De tal asignación el cincuenta por ciento se destinará al sector del deporte federado a través de sus organismos rectores, en la forma que establezca la ley; veinticinco por ciento a educación física, recreación y deportes escolares; y veinticinco por ciento al deporte no federado.»²¹⁹

En el mismo sentido, el articulado 92 reconoce a la autonomía de las instituciones del deporte: «Autonomía del deporte. Se reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de sus organismos rectores, Confederación Deportiva Autónoma de

²¹⁹ Asamblea Constitucional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985. Art. 91

Guatemala y Comité Olímpico Guatemalteco, que tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, quedando exonerados de toda clase de impuestos y arbitrios.»²²⁰

Esto hace alusión a que las entidades que conforman y regulan el deporte a nivel nacional poseen su propio esquema organizacional que los rige como ente, por lo que posee la facultad de tomar sus propias decisiones y poseen su propio presupuesto, además de lo que se le asigna de presupuesto estatal.

1.2 Ley Nacional para el desarrollo de la cultura y el deporte

Esta ley, cuyo decreto es 76-97, se creó para el desarrollo del deporte en el país, mediante la regulación de los sectores institucionales que tengan relación con la educación física, el deporte federado o no federado, en sí la recreación física. El objetivo de esta normativa es garantizar la práctica del deporte ya que es reconocido como un derecho que toda persona puede ejercer.

De lo mencionado anteriormente, y de conformidad con el artículo 117 la Ley Nacional para el desarrollo de la cultura y el deporte, establece que el deportista federado se refiere a todo atleta que practique alguna rama deportiva, ya sea como aficionado o profesional, y que esté incorporado a alguna federación²²¹.

Se puede hacer una distinción de dos categorías de atletas, por un lado está el deportista aficionado que como su nombre lo indica, practica cualquier deporte por placer y beneficio físico. Es también conocido como el deportista amateur. Por otro lado, se encuentra el deportista federado cuyo fin es de competitividad, para especializarse en cierto deporte a nivel federación.

²²⁰ *Íbid.* Art. 92

²²¹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 76-97. Ley Nacional para el desarrollo de la cultura física y el deporte. Art. 117

En cuanto a los deportistas federados, éstos se dedican de forma integral al deporte, por lo que deja de ser una actividad puramente recreativa o de ocio, y pasa a ser de dedicación completa junto a una intensa preparación física y técnica para un rendimiento óptimo en entrenamientos y competencias. En varios casos, el deporte federado implica también que lo realizan como una actividad económica, por lo que se considera a la persona como deportista profesional, el cual recibe una retribución por realizar deporte de alto rendimiento.

En ese sentido, tal como lo estipula la Ley Nacional para el desarrollo de la cultura física y el deporte, el deportista que forma parte de un club o federación puede llegar a formar parte de la rama profesional de cierto deporte, mediante el aprendizaje y dirección que debe ser proporcionado por entrenadores y demás cuerpo técnico que se encargue de su formación. En ese caso, el deportista queda sujeto a las disposiciones reglamentarias del club, liga o federación a la que pertenezca²²².

En la misma línea de lo anterior, esto implica la obligación de suscribir un contrato entre del deportista profesional y el club, equipo o liga, el cual debe ser revisado, aprobado y registrado en la federación correspondiente, con el objeto de que en dicho contrato no se incluya cláusulas injustas o ilegales que contravengan la ley²²³.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que el deportista se clasifica en dos categorías, el amateur y el federados. Este último puede llegar a considerarse de carácter profesional, debido a la dedicación completa y alto rendimiento para el deporte que practique, del cual deriva una retribución por su desarrollo dentro del ámbito deportivo.

1.3 Instituciones deportivas en Guatemala

²²² *Íbid.* Art. 121

²²³ *Íbid.* Art. 121 y 122.

1.3.1 Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG)

Esta institución es el ente rector jerárquicamente superior dentro del deporte a nivel federación y nacional, el cual posee su propia personalidad jurídica y patrimonio, debido a que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce su autonomía²²⁴.

Dentro de los Estatutos de la CDAG se establecen los objetivos y atribuciones siguientes:

«a) Promover y garantizar la actividad física con fines propiamente de competitividad, especialización y perfeccionamiento deportivo;

b) Procurar la articulación de las federaciones y asociaciones deportivas nacionales a procesos de búsqueda, descubrimiento, selección, preparación y competitividad deportiva de medio y alto rendimiento a nivel sistemático e interinstitucional;

c) Participar y contribuir interinstitucionalmente en las políticas, planes, programas y proyectos interinstitucionales del Consejo Nacional del Deporte, Educación Física y Recreación (CONADER) y especialmente en el proceso sistemático de desarrollo deportivo que le corresponda;

d) Apoyar, autorizar y organizar la celebración de competencias internacionales en el país y la participación del deporte federado fuera del mismo, cuando no se trate de actividades, eventos o programas auspiciados y avalados por el Movimiento Olímpico, los cuales corresponden al Comité Olímpico Guatemalteco;

e) Coordinar, de acuerdo a las políticas del Consejo Nacional de Deporte, Educación Física y Recreación, con el deporte escolar a través de la Dirección General de Educación Física -DIGEF- y no federado con las instancias que indica “La Ley”, para el desenvolvimiento y masificación de los mismos, los programas de competición para el uso de las instalaciones deportivas a efecto de que su utilización signifique el lógico aprovechamiento de la inversión pública en la obra de infraestructura;

²²⁴ Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo 104/2012-CE-CDAG. Estatutos de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Art. 2

f) Llevar estadísticas y registros actualizados de deportistas, equipos, clubes, ligas, federaciones, asociaciones que contengan el historial completo del trabajo desarrollado por cada uno, con el fin de poder evaluar el potencial deportivo del país y obtener parámetros para su mejor y oportuna planificación. Para lo cual todos los órganos federados deberán remitir la información necesaria a la dependencia correspondiente de “la Confederación”;

g) Fiscalizar el normal y correcto funcionamiento de las federaciones deportivas nacionales, asociaciones deportivas nacionales, departamentales y municipales, tanto en lo administrativo como en lo económico y técnico deportivo;

h) Mantener relaciones con instituciones similares de otros países y afiliarse a las de carácter internacional que considere conveniente...»²²⁵

Entre las funciones de la CDAG se encuentra la fiscalización y apoyo a las distintas federaciones deportivas, dentro de las cuales se encuentra la Federación Nacional de Fútbol. Principalmente, este órgano rector contribuye a organizar las competencias, campamentos y cualquier otro evento deportivo que implique la participación de atletas federados.

1.3.2 Comité Olímpico Guatemalteco (COG)

Al igual que la CDAG, este Comité es reconocido por la normativa constitucional como un ente autónomo para el deporte federado, el cual se rige por el Comité Olímpico Internacional, con personalidad jurídica propia y presupuesto propio. Tiene como objetivo primordial desarrollar, promover y proteger el movimiento olímpico²²⁶.

²²⁵ *Íbid.* Art 8

²²⁶ Comité Ejecutivo del Comité Olímpico Guatemalteco. Acuerdo A11/2021-CE-COG. Estatutos del Comité Olímpico Guatemalteco. Art. 7

El COG se encarga de coordinar, organizar y velar el desarrollo y participación de los atletas en eventos deportivos dentro del ciclo olímpico, esto con el objeto de lograr llegar a participar en los Juegos Olímpicos que se llevan a cabo cada cuatro años.

1.3.3 Federación Nacional de Fútbol de Guatemala

La Federación Nacional de Fútbol de Guatemala es considerada la máxima autoridad en el fútbol dentro del territorio nacional, la cual se encuentra constituida por distintos miembros afiliados al mismo y de igual forma posee funciones y atribuciones que se apegan al marco legal que les aplica.

Una de esas normativas aplicables a la Federación es el Estatuto de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, adoptado y aprobado por el Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala mediante el Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG de fecha diecisiete de abril del año dos mil dieciocho.

De conformidad con el Estatuto mencionado anteriormente, específicamente en el artículo 10 se regula los miembros que conforman la Federación Nacional de Fútbol, siendo los siguientes:

- a) Los 12 Clubes de la Liga Nacional de Fútbol de la República de Guatemala;
- b) Liga de Fútbol Primera División de no aficionados;
- c) Liga de Fútbol Segunda División de no aficionados;
- d) Liga de Fútbol Tercera División de no aficionados;
- e) Las 22 Asociaciones Deportivas Departamentales de Fútbol;
- f) Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala;
- g) Liga Nacional de Fútbol Sala de Guatemala;
- h) Liga Nacional de Fútbol Playa de Guatemala;
- i) Asociación de Entrenadores;
- j) Asociación de Árbitros;

k) Asociación de Futbolistas de Guatemala.

En cuanto a las divisiones del fútbol profesional de hombres, los equipos que pueden conformar cada una de éstas, puede variar cada temporada, debido a que por la naturaleza del formato de competición de cada Liga, habrá clubes cuyos equipos desciendan o asciendan de conformidad con los resultados de la temporada. Se exceptúa la Liga de fútbol de tercera división, la cual posee ascensos y se integra con los descensos de la liga inmediata siguiente, juntamente con los nuevos clubes que soliciten su inscripción. Ahora bien, para el fútbol femenino no aplica lo mismo, porque solo existe una única división.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 1 inciso c) del referido Estatuto, se establece lo siguiente:

«Aplicabilidad: La Federación Nacional de Fútbol de Guatemala –FEDEFUT- se rige por la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte y sus reglamentos; Estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de los órganos de la FIFA; decisiones del Tribunal de Arbitraje del Deporte (TAD); y los presentes estatutos...».

En cuanto al artículo 2 numeral 2 del mismo Estatuto se estipula que la FEDEFUT es miembro de la FIFA, CONCACAF Y UNCAF. Además, dentro de los objetivos de la Federación Nacional de Fútbol se encuentra respetar los estatutos, reglamentos, directrices y decisiones de la FIFA, CONCACAF, UNCAF y de la FEDEFUT, así como de las Reglas de Juego y garantizar que también sean respetados por sus Miembros y Afiliados.

De los artículos antes mencionados se hace especial referencia a la entidad FIFA, lo cual se refiere a la *Fédération Internationale de Football Association*, conocida como el máximo organismo que regula el fútbol alrededor del mundo. La Federación fue fundada en el año de 1904, cuya sede se ubica en la ciudad de Zúrich, Suiza. Entre sus

funciones principales se encuentra organizar y guiar a las federaciones de fútbol de distintos países que sean miembros de la asociación.

La propia FIFA posee un Estatuto, cuya última edición es de septiembre del año 2020, en el cual se hacen acotaciones relevantes en cuanto a la observancia de las disposiciones emanadas de esta organización por parte de las federaciones, incluyendo dentro del mismo a los clubes de fútbol.

Conforme al artículo 2 de los Estatutos de la FIFA, los objetivos de esta organización internacional son los siguientes:

a) mejorar constantemente el fútbol y promoverlo en todo el mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, particularmente mediante programas juveniles y de desarrollo;

b) organizar competiciones internacionales propias;

c) elaborar disposiciones y reglamentos rectores del fútbol y de todo aquello relacionado con este deporte y garantizar su aplicación;

d) controlar todas las formas del fútbol, adoptando las medidas adecuadas para evitar la violación de los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA, así como de las Reglas de Juego;

e) hacer todo lo posible por garantizar que todos aquellos que quieran practicar este deporte lo hagan en las mejores condiciones, independientemente del género o la edad;

f) fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol;

g) promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que ciertos métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje o la manipulación de partidos, pongan en peligro la integridad de partidos, competiciones, jugadores, oficiales y federaciones miembro o den lugar a abusos en el fútbol asociación.

CAPITULO 5: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El contenido de los capítulos anteriores se basó en desarrollar aspectos doctrinarios y jurídicos de temas torales para la presente investigación: igualdad de género; igualdad salarial; el derecho laboral, específicamente los elementos objetivos y subjetivos que conforman el contrato de trabajo; así como lo relacionado a la organización del deporte en Guatemala, siendo el principal la Liga Nacional de Fútbol, del cual se analizó las entidades, normativas y circunstancias que rodean a esta rama deportiva a nivel nacional.

Haber abarcado lo mencionado anteriormente, permitirá realizar un análisis que permita alcanzar el objetivo general del trabajo de investigación, el cual se planteó al principio de la elaboración de éste: “Analizar la realidad del sistema de remuneración del deporte femenino guatemalteco, en relación con la brindada a los deportistas masculinos, en referencia con la práctica del futbol profesional, enfocado específicamente a la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala.”

Para ello, se debe tomar en cuenta distintos puntos de investigación: Como primer punto, las obligaciones que atañen al Estado y las autoridades guatemaltecas que lo conforman, en cuanto a proteger y garantizar la igualdad y no discriminación a las personas dentro del ámbito laboral, contra actos discriminatorios, entre ellos por razón de género, que es el tema específico a abordar.

Y como segundo punto, el tema del derecho de trabajo en el que se plasmó los elementos que conforman y determinan una relación laboral, entre ellos el empleador, empleado, un contrato, entre otros. Esto se analizó conjuntamente con el deporte, concretamente a las Ligas de Fútbol en Guatemala.

Derivado de lo anterior, es pertinente entonces analizar la parte práctica en comparación de lo que se ha plasmado en la parte doctrinaria y legal. Esto en el sentido

de proceder a determinar cuáles son las condiciones salariales de las futbolistas dentro de los equipos de la Liga Nacional de Fútbol Femenino, en comparación de los hombres, y si es en verdad objeto de protección y garantía por parte de las autoridades rectoras del deporte en Guatemala. Esto conforme la pregunta de investigación bajo la cual está basada la presente tesis: ¿En qué medida se respeta y garantiza la igualdad por razón de género en la Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas?

Para ello, primero es pertinente hacer un análisis en cuanto a determinar las razones por las cuales la relación jurídica entre un equipo de fútbol y los y las jugadores es eminentemente laboral. Esto con el objeto de posteriormente abarcar la importancia de reconocer al futbolista profesional como un trabajador dentro del ámbito laboral y que, a partir de ahí, pueda ser objeto de protección, incluyendo el salario devengado. Es por eso que a continuación se enlistan los elementos que conforman ese vínculo jurídico laboral y el por qué encuadran perfectamente los equipos de las Ligas de Fútbol de Guatemala con sus jugadores y jugadoras.

Resultados de la investigación:

1.1 Contrato Individual de Trabajo y su incidencia en los equipos y jugadores de las Ligas de Fútbol de Guatemala:

En el devenir histórico del deporte, la normativa ha tenido que regularlo para darle validez jurídica y existencia formal, en virtud que ha habido distintos cambios en cuanto a la finalidad de la actividad deportiva, incluyendo entre ellos el fútbol. Esto en virtud de que antes se realizaba como un juego, un pasatiempo, y ahora ha llegado a convertirse para quienes lo practican a nivel profesional, en un medio de vida y, para quienes lo explotan, en un negocio que les produce beneficios económicos como lo son las ganancias.

Es así como ha surgido un dilema en cuanto a las relaciones entre los deportistas profesionales y las instituciones que los contratan como tales a cambio de una retribución económica. Con relación al fútbol, esta rama deportiva ha tenido un desarrollo exponencial en distintos sentidos, siendo bastante visto por la audiencia a través de los torneos de la Liga Nacional de Fútbol en Guatemala. La actividad futbolística ha dado lugar al surgimiento de una polémica sobre la naturaleza jurídica del contrato del deportista profesional con el club, el cual hasta la actualidad aún se tiene dudas y diferentes puntos de vistas. En este aspecto existen tres posturas que hablan respecto a esta problemática:

- La consideración que el contrato entre futbolista y club es puramente civil, por lo que no existe ninguna incidencia que lo caracterice como una relación laboral. Esto significa que lo clasifican como la prestación de servicios profesionales.
- La consideración que sostiene que se trata de un contrato dotado de regulación autónoma e institucional, por lo que se denomina como un contrato deportivo.
- Y por último los que sostienen que es considerado una relación de trabajo entre futbolistas y el equipo para el que juegan, y que por consiguiente deben de estar amparados por la legislación laboral, tipificándolo como un contrato de trabajo.

Ahora bien, la presente investigación sostiene como postura la relación laboral dentro de las Ligas de Fútbol en Guatemala en virtud que se cumplen con los elementos que conforman un contrato de trabajo y por ende hay una relación de índole laboral. Para ello se trae a colación nuevamente el artículo 18 del Código de Trabajo que integra estos aspectos importantes, recalcando los aspectos semejantes por los cuales se pretende confirmar por qué un contrato entre un jugador o jugador de fútbol y su equipo dentro de la Liga, es inminentemente laboral.

1.1.1 Vínculo económico-jurídico:

Como se había mencionado en el apartado teórico de la presente investigación, este elemento hace referencia a un vínculo económico jurídico entre la parte empleadora

y un trabajador, que tiene por medio un contrato de trabajo y una remuneración en concepto de la prestación de servicios. Quiere decir que existen derechos y obligaciones recíprocas que emanan de esa relación laboral que se permite determinarlo como tal.

Ahora bien, haciendo un análisis dentro de las Ligas de Fútbol y conforme al artículo 18 del Acuerdo número CE-016-2021, Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, los jugadores/jugadoras y el equipo al que pertenezcan suscriben un contrato que los vincula mutuamente, de conformidad con un formato que es proporcionado por la Federación Nacional de Fútbol²²⁷. Esta disposición aplica tanto para mujeres como para hombres.

Del articulado en mención se puede determinar que entre jugador-jugadora y el club hay un contrato en el cual se acuerdan distintos aspectos que regulará la relación entre ambas partes, siendo entre estos las obligaciones por parte del deportista. Entre las obligaciones por parte de los jugadores se encuentran asistir a los horarios de entrenamientos, las participaciones en eventos deportivos como campamentos de preparación, asistencia a competencias como los torneos, fases de clasificación, amistosos, atenerse a un régimen disciplinario que establezca el club, así como las disposiciones reglamentarias y Estatutos a los cuales se encuentran sujetos los jugadores. De igual forma se establece dentro de los contratos como derecho de los jugadores, el monto que recibirá el futbolista en cada temporada, así como la forma de pago, siendo normalmente de forma mensual, lo cual viene a ser recíprocamente la obligación del empleador, siendo en este caso el club para el que juegan. Así mismo, se regulan ciertas disposiciones como las causas de rescisión del contrato y las consecuencias jurídicas de dar por terminado el contrato por alguna de las partes, así como su duración.

Aunado a ello, cada equipo posee su propio Reglamento, sin embargo, es importante acotar que los clubes de la Liga Nacional de Fútbol, así como la Liga de

²²⁷ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo Número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores. Art. 18

primera, segunda, tercera, así como la Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala; son miembros de la Federación Nacional de Fútbol y por ende deben cumplir con los estatutos, reglamentos y decisiones de tal entidad, así como las disposiciones de la FIFA, CONCACAF y UNCAF²²⁸.

Dentro de este apartado, se puede tomar en cuenta como análisis los elementos subjetivos del contrato, siendo estos elementos la entidad empleadora y el trabajador. En lo que respecta a los trabajadores, en el deporte profesional vendría siendo el jugador y jugadora, quienes en virtud de este vínculo jurídico y económico, es quien presta sus servicios, como sus habilidades futbolísticas, aptitudes y tiempo para cumplir con los juegos que se lleven a cabo en la Liga profesional de fútbol.

Ahora bien, la parte empleadora es un poco más complejo, porque comprende varias personas que contribuyen a la realización y desarrollo del equipo de jugadores y jugadoras. El club como tal contiene un cuerpo directivo el cual es propietario del equipo, sin embargo está el cuerpo de entrenadores y el director técnico quienes se encargan directamente de entrenar y dirigir al equipo en los entrenamientos, campamentos y juegos de la Liga. El cuerpo técnico anteriormente mencionado puede considerarse como una figura legal que se encuentra en la legislación laboral, conocida como los representantes del empleador.

De acuerdo con el Código de Trabajo, los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél²²⁹. Al igual que los jugadores, el director técnico y cuerpo técnico están ligados a un vínculo, un contrato de relación laboral, en virtud que recibe instrucciones por parte de las autoridades, para que dirijan a los equipos de acuerdo a la finalidad o aspiraciones del club.

²²⁸ Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG. Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Art. 10 y 12.2.b

²²⁹ Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Decreto número 1441. Art. 4.

Lo anterior permite concluir en la existencia de este vínculo jurídico y económico; jurídico en el sentido que desde que el jugador o jugador y el equipo de fútbol suscriben el contrato, empiezan a surtir efectos legales y del cual se atienen a cumplir con lo estipulado. Por lo que se infiere la aplicabilidad de la regulación como una vínculo de índole laboral, porque dicho vínculo nace a la vida jurídica por existir un contrato suscrito entre jugadora y club de fútbol, y de igual forma se da un vínculo económico, porque el jugador al momento de suscribir el contrato, se obliga a prestar sus servicios, cumpliendo con sus obligaciones contractuales (las cuales se mencionaron en este apartado) con el propósito de recibir una contraprestación, en ese sentido, un salario a devengar por el trabajo realizado a la parte empleadora, quien se obliga contractualmente a realizar dicho pago.

1.1.2 Carácter personal de la prestación del servicio

Sencillamente, este elemento natural del contrato de trabajo se refiere a que la prestación del servicio únicamente lo puede realizar el trabajador, quien fue contratado para la realización del mismo.

En cuanto al ámbito del fútbol, el club o equipo contrata a las y los jugadores para que sean ellos mismos que los que participen en los entrenamientos, campamentos de preparación, eventos futbolísticos, entre otros compromisos a los que están obligados en virtud de un contrato suscrito, por lo que nadie ajeno al jugador perteneciente al equipo puede prestar ese servicio porque no es parte de ese vínculo jurídico. Es por ello que esta característica manifiesta ese tinte laboral que se ve reflejado en los jugadores y jugadoras con el equipo al que pertenezcan dentro de la Liga.

1.1.3 Subordinación: relación de dependencia y dirección inmediata

La dependencia jurídica y la dirección son otros factores, de los cuales el empleado se encuentra bajo órdenes, lineamientos o criterios que imponga la parte empleadora, existiendo de igual forma dependencia por razón de la retribución que se espera derivado de la prestación del servicio brindado.

Ahora bien, al aplicarlo a las Ligas de Fútbol, la prestación del servicio por parte de los jugadores se da bajo la dirección y dependencia de un club. Se da la subordinación de tipo técnica, el cual implica que el empleador dirige efectivamente las tareas del trabajador, indicando explícitamente en que las mismas se deben desarrollar, suponiendo una vigilancia inmediata y permanente en virtud que el empleador posee el conocimiento necesario para instruir a la otra parte²³⁰. Esta relación de subordinación se da por parte de las autoridades deportivas en el caso que éstos dan los lineamientos, instrucciones de cómo es que los jugadores y jugadoras deben de desarrollarse durante los entrenamientos de preparación, así como su rendimiento en la participación de partidos en los torneos ya que todo equipo busca una victoria o un nivel óptimo en el desempeño dentro de los eventos deportivos. Esta subordinación de tipo técnica subyace de la filosofía o estrategia que posee cada equipo de un club, caracterizando a cada uno por su técnica, forma de juego, por lo cual se realiza una planificación específica. Derivado de ello, los entrenadores y todo el equipo que forma el cuerpo de técnico que lo conforma, es que dirige instrucciones y lineamientos específicos para los y las jugadoras, en cuanto a qué ejercicios realizar, las alineaciones en los partidos, el régimen de dieta a llevar, los planteamientos de jugadas, entre otros. Esto también incluye que los jugadores y jugadoras están atentos en cuanto a que si participan o no en un encuentro deportivo.

²³⁰ *RCJ. Rosenbaum Castillo & Jimenes de Arechaga.* Rosenbaum Rimolo, Jorge. Reflexiones generales sobre relación de trabajo y subordinación. Uruguay. s. f. Uruguay. Fecha de consulta: (fecha de consulta de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: [http://www.rcj.com.uy/web/39/Art%C3%ADculo/Reflexiones-generales-sobre-relaci%C3%B3n-de-trabajo-y-subordinaci%C3%B3n.html#:~:text=1\)%20Subordinaci%C3%B3n%20t%C3%A9cnica%2C%20que%20implica,necesario%20y%20suficiente%20sobre%20aquellas](http://www.rcj.com.uy/web/39/Art%C3%ADculo/Reflexiones-generales-sobre-relaci%C3%B3n-de-trabajo-y-subordinaci%C3%B3n.html#:~:text=1)%20Subordinaci%C3%B3n%20t%C3%A9cnica%2C%20que%20implica,necesario%20y%20suficiente%20sobre%20aquellas)

En general, la subordinación técnica conlleva a que los y las futbolistas están obligados a realizar la actividad deportiva para la que se les contrató en las fechas señaladas, debiendo concurrir a los entrenamientos y prácticas en determinados horarios, así como a los partidos, bajo la dirección de los entrenadores y demás cuerpo técnico, por lo que los jugadores deben aplicar la diligencia específica que corresponda a sus condiciones físicas y técnicas y de acuerdo con las reglas de juego aplicables.

Asimismo, se crea una dependencia de tipo legal debido a que el jugador depende del club al que pertenece en virtud de un contrato laboral, en el que se rigen conforme a los derechos y obligaciones que se estipularon al momento de consentir la creación de ese vínculo jurídico-económico. Derivado de esa relación entre ambas partes, es que el jugador se atiene a prestar sus servicios, ya que es el club para quienes juegan, el que les proporciona las instalaciones deportivas para los entrenamientos, instrumentos o elementos para poder practicar el deporte, como por ejemplo los balones, uniformes, material de trabajo físico, asesoría nutricional o de otra índole, para mantener y mejorar el desempeño durante los partidos, siendo el club deportivo el responsable de brindar todas esas circunstancias para el mejor desarrollo y desempeño de los deportistas.

De igual forma se da una dependencia de tipo económica, debido a que es el club quien les paga a los jugadores de forma mensual, independientemente de los resultados alcanzados, ya que se tiene que respetar el contrato laboral suscrito entre ambas partes.

Dentro de las obligaciones específicas que tiene todo jugador y jugadora de fútbol se encuentran las siguientes:

1. Someterse a las reglas del juego y a cumplir específicamente lo que establezca la normativa, estatutos, disposiciones y reglamentos del Club.
2. Concurrir a las prácticas de preparación y entrenamiento, en el lugar y hora establecida por las autoridades del club.
3. Desarrollar las facultades físicas, mentales y ciertas condiciones de habilidad para los entrenamientos y competencias.

4. Asistir al campo de juego o a cualquier otro lugar que se les indique, con el objeto de jugar en partidos o realizar entrenamientos.
5. Atender todos los lineamientos que correspondan a la preparación física, alimentación y otras destrezas con el objeto de tener el mejor rendimiento.
6. Realizar viajes para temas de preparación, debiendo tener la disponibilidad completa para el mismo y conforme con las disposiciones del club.

De igual forma, en el contrato de trabajo de prestación de servicios deportivos de los jugadores de fútbol se encuentran las obligaciones para el jugador, dentro de las cuales establece que el jugador reconoce que su relación contractual con el club se rige exclusivamente por lo dispuesto en tal documento, así como en las disposiciones que estipule cada equipo. Es por ello que, derivado de lo anteriormente expuesto, se dan los rasgos que tipifican la relación laboral entre el jugador de fútbol y el club deportivo para el que juegan, en virtud de darse los elementos de subordinación, dependencia continua y dirección.

1.1.4 Retribución

Es sabido que en Guatemala, los contratos que suscriben los y las jugadoras se les denomina contrato de prestación de servicios profesionales y por ende lo que reciben como retribución lo denominan como honorarios. Sin embargo, a pesar que dentro de los contratos de prestación de servicios de los jugadores se le denomine a dicho pago como “honorarios”, se debe entrar a analizar esta situación conforme al principio de realidad objetiva establecida dentro de los considerandos del Código de Trabajo, el cual determina que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo²³¹; porque se basa meramente en la realidad social y para resolver un caso determinado, es importante basarse en los hechos concretos de la persona.

²³¹ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Tercero considerando, inciso d.

Dentro del ámbito del fútbol en Guatemala, al igual que en cualquier otro ámbito en donde medie un contrato, existe la obligación por parte del patrono de abonar la retribución pactada, como contraprestación por actuar o jugar²³².

En ese sentido, el artículo 2 del Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores establece: Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística²³³.

En ese caso, el club o equipo dentro de la liga y en virtud de un contrato suscrito, se les otorga a las y los jugadores una retribución o salario a cambio de que jueguen los partidos y todo lo que conlleva la preparación para los torneos a participar. Ante esta circunstancia se da el principio de onerosidad, lo cual constituye un elemento dentro del contrato de trabajo.

Es por lo todo lo anteriormente indicado que, dentro de las retribuciones que reciben las y los jugadores en las Ligas de Fútbol, por el hecho de ser deportistas profesionales, como consecuencia del contrato, que es factible concluir desde una óptica jurídica que sin duda alguna tal retribución es un salario, en virtud que se entiende claramente que a los y las jugadoras se les paga por la prestación de un servicio que fue previamente acordado dentro de un contrato, así como el involucramiento de los demás elementos que determinan una relación de índole laboral.

1.2 Disposiciones de la FIFA en cuanto a la relación contractual entre jugador y equipo:

²³² Juárez García, Daniel Gustavo. *Óp. Cit.* p. 53

²³³ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el estatuto y transferencia de jugadores. Art. 2

El artículo 14 del Estatuto de la FIFA regula las obligaciones de las Federaciones miembros:

«1. Las federaciones miembros estarán obligadas a:

a) Observar en todo momento los Estatutos, los reglamentos, las disposiciones y las decisiones de los órganos de la FIFA, así como las decisiones del Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) adoptadas en recurso conforme al art. 57 apdo. 1 de los Estatutos de la FIFA; (...)

d) Velar por que sus propios miembros respeten los Estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de los órganos de la FIFA; (...).»²³⁴

Esta normativa hace referencia a la obligación de acatar las disposiciones que regule la FIFA, incluyendo a los Clubes de fútbol en Guatemala, al ser miembros de la Federación Nacional de Fútbol en el país, por consiguiente, debe de igual forma regirse conforme a lo que disponga la FIFA en sus Estatutos, reglamentos y demás disposiciones que atañe a este deporte.

Es por ello que también se trae a colación el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, con Edición de octubre de 2020, adoptado por la FIFA, cuyos artículos relevantes para la presente investigación se citan a continuación:

«Artículo 11 Competencias de la FIFA:

1. Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar todos los casos establecidos en el artículo 22 del presente reglamento (...).

Artículo 22 Competencia de la FIFA:

Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:

²³⁴ Fédération Internationale de Football Association. Estatutos de la FIFA. 2020. I. Disposiciones generales. Art. 14.

a. Disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13-18) si se ha expedido una solicitud del CTI y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, en particular por lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato;

b. Disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes. Esta cláusula de arbitraje deberá incluirse directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes. El tribunal nacional de arbitraje independiente deberá garantizar la equidad del proceso y deberá respetar el principio de igualdad en la representación de jugadores y clubes; (...).»²³⁵

Las disposiciones establecidas por la FIFA representan un fundamento legal en el ámbito deportivo en el que esta misma organización a nivel internacional reconoce y establece la existencia de la relación laboral entre los jugadores de fútbol y los clubes al que pertenecen, en virtud de un contrato formalizado entre ambas partes. En lo que hace mención la organización internacional, FIFA, es que lo relativo a controversias de los derechos de jugadores, puede ser llevado ante una jurisdicción ordinaria en material laboral, sin embargo, puede optarse a la instancia de arbitraje para dirimir dicho conflicto.

En Guatemala, la naturaleza jurídica del contrato entre el futbolista y el club no se encuentra regulada en forma específica, conforme a la materia laboral, en virtud de abordarse o tratarse de conformidad con disposiciones reglamentarias de la Federación Nacional de Fútbol, en el cual el contrato suscrito entre jugadores con los clubes se

²³⁵ Fédération Internationale de Football Association. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. 2021. Art. 11 y 22.

denomina de prestación de servicios profesionales, por virtud del cual -supuestamente- se brindan servicios técnicos por facturación.

Sin embargo, lo que se pretende en la presente investigación es encajar la relación entre jugadores profesionales y el club como laboral, por lo que bajo el entendido que se tiene que regir como un contrato de naturaleza laboral, es que se debe atender a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial, el cual estipula que «las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes.»²³⁶ En ese sentido, a pesar que los Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala o el Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores lo regulan como un tema de servicios profesionales de acuerdo a una relación de tipo civil, es que se atiende a que de conformidad con los contratos entre jugadores y equipo, el principio de supremacía de la realidad, así como los elementos que conforman dicha relación, es que se debe regir como un contrato laboral. Esto se complementa con el artículo 16 del Código de Trabajo, al determinar que cualquier conflicto entre leyes de trabajo con legislación de otra índole, es que debe predominar las primeras, en virtud de que los derechos que otorga la legislación constitucional y laboral, son irrenunciables.

1.3 Confrontación y análisis de resultados

En el apartado anterior se hizo mención de las razones principales que motivaron la presente investigación en relación a argumentar el motivo por el cual el fútbol profesional se debe reconocer como una relación laboral entre jugadores y el club para el que juegan. Por ende, se expusieron los resultados de la investigación, siendo estos los elementos que constituyen un contrato de trabajo, así como la incidencia que tienen éstos en el fútbol profesional dentro de las Ligas de Fútbol en el país.

²³⁶ Congreso de la República de Guatemala. Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89. Art. 13

Es por ello que a continuación se procede a analizar y confrontar los resultados con la doctrina y normativa legal en comparación con las prácticas de las autoridades deportivas en relación a determinar si existen medidas adoptadas que respetan y garantizan la igualdad por razón de género en la Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala, en cuanto a las retribuciones de las futbolistas en relación a los futbolistas.

1.4 Antecedentes

Primero, es conciso hacer una mención general del contexto de la mujer en la actualidad. La mujer en la sociedad ha enfrentado innumerables dificultades e impedimentos durante la historia, siendo uno de ellos el trato diferenciado y discriminatorio en comparación con el hombre, lo cual ha incidido en distintos ámbitos, inclusive dentro del deporte profesional, estableciendo una distinción no justificada, prejuiciosa, en la forma en que se regula o trata a las atletas de las disciplinas deportivas, incluyendo entre ellas el fútbol.

Una de las formas en que se manifiesta ese trato diferente en el deporte es en cuanto al sistema remunerativo, en otras palabras, en relación con la desigualdad salarial de éstas con otros deportistas masculinos, en el mismo ámbito deportivo.

En el plano general, y de acuerdo con la Comisión Europea, existe una diferencia entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.»²³⁷

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una problemática actual, cuyas causas son distintas y complejas que suelen estar interrelacionadas, que puede llevar

²³⁷ Comisión Europea. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea (En línea). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014, fecha de consulta: 5/02/2021, ISBN 978-92-79-36093-0, disponibilidad y acceso: <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>. p. 2

consigo prácticas laborales y una discriminación sistematizada capaz de provocar distinción en los esquemas de remuneración salarial lo que atenta claramente contra los derechos humanos de la mujer, así como la infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres, tradiciones y roles de género²³⁸.

Alrededor del mundo, la diferencia de remuneración entre ambos sexos es evidente, y se estima que la diferencia de salarios es de un 23%, lo cual significa que la mujer es retribuida por su trabajo en promedio un 77% en comparación de lo que gana el hombre²³⁹. Asimismo, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se reportó en el año 2003 que Guatemala, a pesar de haber un aumento de participación de la mujer dentro de mercado laboral, la remuneración que devengaba por un mismo trabajo continuaba siendo inferior a la de los hombres.²⁴⁰ Esta disparidad ha persistido e incluso aumentado durante la última década en el país, ya que como ha manifestado la Organización de las Naciones Unidas, por cada cien quetzales que gana un hombre, una mujer gana sesenta y ocho quetzales, generando una brecha salarial de treinta y dos por ciento²⁴¹. Por ello, se manifiesta un contexto de inequidad de género que afecta a la mujer, posicionándola en una situación con mayor vulnerabilidad.

Según datos, dentro del deporte, específicamente en el fútbol internacional, el jugador brasileño, Neymar, en 2018 ganó 40 millones de dólares de sueldo, lo cual equivalía al salario anual de 1,693 mujeres de las principales ligas de fútbol femenino. Inclusive en otras ramas deportivas, como el tenis, la brecha salarial entre el tenista y la tenista mejor pagados es bastante. Según la revista Forbes, en 2019, Roger Federer ganó 93,4 millones de dólares, mientras que Serena Williams obtuvo 29,2 millones de

²³⁸ *Íbid.* p. 5

²³⁹ Organización Internacional del Trabajo. La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. (En línea). OIT. 2016. Fecha de consulta: 4/02/2021. Disponibilidad y acceso: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

²⁴⁰ CIDH. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. (En línea), Washington D.C: 2011, fecha de consulta: 5/02/2021, OEA/Ser.L/V/II.143, ISBN 978-0-8270-5706-7, disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf>. párr. 120

²⁴¹ Naciones Unidas Guatemala. Naciones Unidas Guatemala. Guatemala requiere equidad de género en la remuneración. Guatemala. 2017: 8/03/2021, fecha de consulta: 5/02/2021, disponibilidad y acceso: <https://onu.org.gt/comunicados/2463/>

dólares²⁴², son datos preocupantes debido que, a pesar de que el tenis es el deporte que se encuentra un poco más cerca de la igualdad salarial. Además, son obstáculos que enfrentan deportistas profesionales a nivel mundial, en donde el deporte es más desarrollado y reconocido, teniendo más oportunidades de crecer y desarrollarse en el deporte profesional. Contrario a lo que ocurre en el deporte profesional en Guatemala, en el que existen muchas más dificultades por el poco apoyo y promoción que se le da.

Ante estas circunstancias desalentadoras para el deporte femenino a nivel mundial, ha habido algunas acciones que se empezaron a dar para contrarrestar esta desigualdad remunerativa que no reconocía como se debía la participación de la mujer. Un gran ejemplo de estas acciones es la selección de fútbol de Estados Unidos.

1.4.1 Del caso de la Selección de Fútbol femenino de Estados Unidos

De acuerdo a FIFPRO, una organización dedicada a apoyar a los jugadores de fútbol profesional en general, en un reporte del año 2017 determinó que de acuerdo a investigaciones, existe dificultades significantes que permitan asegurar a las futbolistas una carrera prometedora, ya que se estableció que el 89 por ciento de las mujeres futbolistas consideran en dejar el deporte de manera temprana debido a la poca remuneración y la falta de cuidado a los hijos, por lo que buscaban mejores oportunidades fuera del deporte profesional. El reporte también revela que las futbolistas sufren de contratos precarios y falta de apoyo en medidas para mejorarlo²⁴³.

En cuanto al país de Estados Unidos propiamente, las jugadoras de la selección estadounidense, quienes fueron campeonas del mundo cuatro veces, siendo la última en

²⁴² *La Vanguardia*. Sarta, Rita; Maggio, Casandra y Molero, Rebeca. El fútbol femenino y la brecha salarial., España. 2020. Fecha de consulta: 8.06.2022. Disponibilidad y acceso: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483072645906/brecha-salarial-futbol-femenino.html>.

²⁴³ Koukiadaki, Aristeia. *Work and Equalities Institute Research Briefing. 2017 FIFPro global employment report: Working conditions in profesional women's football*. Reino Unido: The University of Manchester, Alliance Manchester Bussines School. Fecha de consulta: 15 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: <https://www.alliancembs.manchester.ac.uk/media/ambs/content-assets/documents/research/wei/2017-fifpro-global-employment-report.pdf>. p. 2

el año 2019, presentaron una demanda por discriminación de género contra la U. S. Soccer, la federación de fútbol de Estados Unidos. Se trata de una escalada significativa en una prolongada batalla por paridad salarial e igualdad de condiciones de trabajo de las deportistas²⁴⁴.

En la demanda presentada ante la corte de distrito de Los Ángeles, Estados Unidos, el equipo femenino de ese país, acusó discriminación salarial a la U. S. Soccer, su entidad empleadora y el organismo que gobierna el deporte en Estados Unidos. Los asuntos no solo afectaban su salario, sino las condiciones en que jugaban, cómo entrenaban, el tratamiento y entrenamiento que recibían; e incluso el medio de transporte que se usaba para trasladarlas a los partidos. Los puntos expuestos en la demanda reflejaban muchos de los asuntos de una querrela por discriminación de género presentada por cinco jugadoras estadounidenses con la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) en 2016.

Esta acción de las futbolistas estadounidenses buscaba la paridad salarial y tratamiento igualitario que hace años impulsan las integrantes del equipo nacional. Desde hace mucho tiempo las jugadoras habían venido manifestando su inconformidad, tanto en lo privado como al público, en lo que respecta a su salario, apoyo y condiciones de trabajo. Esto debido a que la representación del equipo argumentó que a pesar de jugar más partidos y ganar más que la selección masculina de Estados Unidos, inclusive así recibían menos salario por parte de U. S. Soccer.

En respuesta de esta disputa, la Federación de Fútbol de Estados Unidos, la Asociación de Jugadoras de la Selección Nacional Femenina de Estados Unidos y la Asociación de Jugadores de la Selección Nacional de Fútbol de Estados Unidos llegaron a un acuerdo que permitió la igualdad salarial. Según los acuerdos, US Soccer se conformó como la primera federación a nivel mundial en equiparar el dinero de los

²⁴⁴ *The New York Times*. Das, Andrew. La selección femenina de fútbol de Estados Unidos demanda a su federación por discriminación. Estados Unidos. 2019. Fecha de consulta: 13.06.2022. Disponibilidad y acceso: <https://www.nytimes.com/es/2019/03/08/espanol/futbolistas-mujeres-estados-unidos-discriminacion.html>

premios de la Copa Mundial de la FIFA que se otorga a los equipos por participar en los Mundiales²⁴⁵.

1.4.2 De otras selecciones y equipos en Europa y Latinoamérica

Además de la selección norteamericana, la Federación de fútbol de Irlanda marcó otro avance dentro del fútbol profesional femenino, al llegar a un acuerdo con el objeto de equiparar las tarifas que se cobran por parte de las selecciones, tanto femenina como masculina. Parte de ese acuerdo fue llevado por los capitanes de ambos equipos federativos, quienes buscaron una igualdad efectiva.

Dentro del pacto acordado participaron distintas figuras y autoridades de la Federación de este país, incluyendo asesores de los y las jugadoras. Entre todo hubo consenso en reducir las tarifas internacionales del equipo masculino e igualar la contribución para ambas selecciones, esto como garantía de que la tarifa por partido del equipo femenino aumente para alcanzar una misma tarifa para ambos equipos²⁴⁶.

Por otro lado, países como Brasil y Australia de igual forma han llegado a acuerdos para que los valores de los premios y los viáticos entre el fútbol masculino y el femenino sean de igual valor, por lo que las jugadoras ganan lo mismo que los hombres.

Sin embargo, para otros países como España, el panorama de alcanzar la igualdad salarial se encuentra lejos de cumplirse. En la lucha contra desigualdades y reivindicación de los derechos de las futbolistas en España, el 16 noviembre de 2019, los sindicatos Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Futbolista ON, junto los clubes de la Liga Iberdrola iniciaron una huelga por tiempo indefinido. Esto con el objetivo de crear un convenio colectivo de fútbol femenino

²⁴⁵ CNN. Sterling, Wayne. El fútbol estadounidense llega a un acuerdo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Estados Unidos. 2022. Fecha de consulta: 13.06.2022. Disponibilidad y acceso: <https://cnnespanol.cnn.com/2022/05/18/el-futbol-estadounidense-llega-a-un-acuerdo-sobre-la-igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>

²⁴⁶ AS. G. Gil, Aimara. Irlanda acuerda la igualdad salarial para sus selecciones. España. 2021. Fecha de consulta: 13.06.2022. Disponibilidad y acceso: https://as.com/futbol/2021/09/02/femenino/1630580439_145497.html

pidiendo un salario mínimo de 20.000 euros. El acuerdo se cerró en febrero del 2020 y estableció un sueldo mínimo de 16.000 euros para todas las futbolistas²⁴⁷. Esto se considera un avance sustancial para el deporte femenino, a pesar que los salarios están lejos de equipararse al de los futbolistas de los equipos españoles.

1.7. Análisis de entrevistas realizadas a expertos en el tema

Habiendo expuesto los antecedentes de la realidad en el fútbol internacional en cuanto al tema salarial, es pertinente atender a lo que sucede en el plano nacional. Como se expuso al principio del apartado de este capítulo de presentación, análisis y discusión de resultados, es evidente que las autoridades estatales relativas al deporte por medio de las normativas referentes al tema, no reconocen a los jugadores y jugadoras como trabajadores y al club o equipo como entidad empleadora. Ante ello, la falta de reconocimiento de una relación laboral crea un impacto al no tener derecho los deportistas a ser considerados en su calidad de profesionales en el deporte, refiriéndose a los derechos que protegen a los trabajadores como tal, incluyendo las condiciones en que trabajen y el salario que reciben por prestar sus servicios.

Al iniciar la presente investigación, se tuvo desde primer momento en mente que para conocer la realidad en el fútbol profesional en Guatemala, así como varios de los puntos y conclusiones a los que se llega, era indispensable poder conocer y entrevistar a personas que tuvieran contacto directo con esa realidad y que a partir de ello tuvieran cierta experiencia en la rama del deporte, específicamente conocimiento sobre las Ligas de Fútbol, tanto femenina como masculina, así como experticia en el tema de derechos humanos, especialmente en el tema de género.

Para que esta investigación sea enriquecida con aportes integrales, se entrevistaron a los siguientes expertos: el abogado Carlos Fernando Figueroa, egresado

²⁴⁷ *El país*. Calonge, Lorenzo. Las futbolistas van a la huelga indefinida por el convenio colectivo. España. 2019. Fecha de consulta: 8/10/2022. Disponibilidad y acceso: https://elpais.com/deportes/2019/10/22/actualidad/1571737427_104493.html

de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, quien actualmente es Director Ejecutivo del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala, conocido por sus siglas como SIFUPGUA. Esta es una organización que busca representar y asesorar a futbolistas profesionales en todo asunto o conflicto de carácter individual o colectivo ante los organismos públicos o privados. Asimismo, esta entidad considera que se debe reconocer al deportista dentro de una relación laboral, buscando defender los derechos laborales de los mismos y promover su desarrollo integral como ciudadanos y profesionales guatemaltecos.

Dentro del mismo ámbito, se entrevistó al abogado Juan Guillermo Castañeda Barillas, quien estuvo cuatro años en el puesto de vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino de Guatemala, y del año 2000 al 2010 fue gerente deportivo del Club Comunicaciones F.C, por lo que conoce a profundidad cómo es la realidad propiamente del fútbol en Guatemala debido a su vasta experiencia, tanto en el ámbito del fútbol masculino como femenino, siendo por ello sus aportes de gran interés para un entendimiento más integral a este trabajo de investigación.

Y por último, como parte del tema de derechos humanos enfocados a la mujer, se entrevistó a la Defensora, Dorotea Antonia Gómez Grijalva, quien actualmente es la titular dentro de la Defensoría de la Mujer en la Procuraduría de los Derechos Humanos. Dentro de las principales funciones que se atiende dentro de la misma institución es el proponer e implementar lineamientos para la defensa, protección, investigación y promoción de los derechos humanos de la mujer, en coordinación con otras defensorías; desarrollar y dar seguimiento a los procesos de supervisión a instituciones de la administración pública que atienden los derechos humanos de la mujer; verificar casos en los cuales se denuncie la posible violación de los derechos humanos de la mujer, cuando amerite un enfoque especializado²⁴⁸; entre otras atribuciones.

²⁴⁸ *Procurador de los Derechos Humanos*. Procuraduría de los Derechos Humanos. Acerca de la Defensoría. Guatemala. Fecha de consulta: 19.06.2022. Disponibilidad y acceso: <https://www.pdh.org.gt/defensorias/defensoria-de-la-mujer.html>

Con las respuestas de los expertos se hará un análisis de los mismos y se agregará lo que se determine a partir de la confrontación de normativas legales, así como instrumentos internacionales. Esto con el objeto de responder a la pregunta que se planteó para esta investigación: ¿En qué medida se respeta y garantiza la igualdad por razón de género en la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas?, así como abarcar los objetivos propuestos que serán los medios para responder a la misma.

Antes de empezar con el análisis de las entrevistas, es pertinente establecer que debido a que el tema principal dentro de la investigación es considerablemente poco abarcado y analizado doctrinaria o legalmente en Guatemala, refiriéndose al deporte y derechos humanos, es por ello que se busca mediante las respuestas obtenidas de los entrevistados y la entrevistada, se pueda adquirir de sus experiencias y conocimientos lo que se busca llegar en este trabajo de grado. Además, para mejor entendimiento, se transcribirá literalmente cada entrevista realizada, y debido a que dos de los entrevistados se le hicieron la mayoría de las mismas preguntas, es que se hará primeramente el análisis con respecto a estos dos expertos, seguidamente se procede con la experta defensora de la mujer, con su respectivo análisis de igual forma.

1.7.1. Entrevista 1: Licenciado Carlos Fernando Figueroa, Director Ejecutivo de SIFUPGUA.

El entrevistado inició con una breve introducción de la situación actual del sistema de remuneración en las Ligas de Fútbol en Guatemala. Por lo que se transcribe literalmente el comentario aportado por el licenciado Figueroa:

«Definitivamente no se le paga lo mismo a las futbolistas que a los futbolistas. El fútbol femenino es un fútbol que está en una situación totalmente distinta, el fútbol masculino lleva años de estar consolidado como fútbol profesional, tiene muchas marcas y patrocinios que invierten en él. Y a su vez, el fútbol femenino se ha tardado más en consolidarse, no nació al mismo tiempo que el masculino. Las mujeres empezaron a jugar

fútbol después, y está en una etapa distinta. Y creo que eso es importante que lo tengamos claro.

Segundo, y una de las razones principales es la presencia de las marcas en la liga femenina. El fútbol masculino es televisado, las televisoras en Guatemala pagan a los clubes y las empresas de telecomunicaciones también, ahora con plataformas virtuales han hecho que se invierta en la televisión nacional y esto significa un aporte a los equipos masculinos. A parte de otros patrocinios como bebidas energizantes, comida, bancos, que están dentro del fútbol masculino, y en el fútbol femenino no se tiene. Esas son algunas de las razones principales por las cuales las mujeres no tienen una misma remuneración que a los hombres.»²⁴⁹

Seguidamente, se procedió a realizar las preguntas de la entrevista, las cuales transcribo junto con las respuestas dadas por el entrevistado.

¿Cómo está clasificado el fútbol en Guatemala?

R. La estructura del fútbol de Guatemala, es un deporte federado y pertenece a la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. La Fedefut se encarga de ordenar, regular y estructurar el fútbol en todo el país a nivel federado. Nivel federado significa que se puede competir internacionalmente, en las distintas competencias del comité olímpico y de las federaciones internacionales, que en este caso es la FIFA.

La Fedefut tiene una división de varias ligas: la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, es la liga top y profesional, es masculina. En cuanto a mujeres, está la liga femenina de fútbol de Guatemala. Para ambos son las ligas más importantes. En la liga femenina solo hay una, porque acaba de surgir.

Debajo de la liga nacional de fútbol masculino están las ligas de ascenso. Dependiendo su nivel, los mejores equipos puedes ascender a la liga nacional. Y los

²⁴⁹ Figueroa, Carlos Fernando, Director Ejecutivo del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala, SIFUPGUA. Entrevista de 22 de octubre de 2021.

peores equipos clasificados de la liga nacional descienden a la liga inmediata inferior que es liga de primera división. Después está la liga de segunda división y por último la liga de tercera división. Esas forman cuatro ligas masculinas, que están ligadas por los ascensos y descensos, dependiendo del rendimiento deportivo. A parte está el fútbol sala y playa, y esas son todas las ligas que conforman la Federación de Fútbol.

¿Cuándo empezó a formarse la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala?

R. No lo tengo claro la verdad, pero ya tiene más o menos como unos quince años. Ha sido una liga que ha estado ahí, no existía como tal una liga, sino que era la Federación la que realizaba un torneo de fútbol femenino. No existía la liga como tal, no había muchos equipos, hasta hace poco se creó la liga formalmente.

¿Cuántos equipos femeninos hay actualmente?

R. Hay entre 24 y 28 equipos.

En cuanto a la federación de fútbol, ¿cuál es la normativa que rige a la federación en cuanto a las ligas de fútbol?

R. Hay una ley nacional del deporte, esa ley es la que regula a la Confederación, Comité Olímpico y a las federaciones. Cada federación tiene su propio estatuto que es avalado por la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. A su vez, los estatutos crean sus reglamentos para distintas áreas de la federación. Los estatutos mismos crean reglamentos para las distintas áreas de la federación. Lo que pasa es que las ligas son como afiliados, aunque la liga nacional de fútbol no es la única que no es afiliada, porque los afiliados son los clubes, pero de forma separada. En cambio las demás ligas si son afiliadas a la federación, por lo que tiene que respetar la normativa de la federación²⁵⁰. Pero cada liga tiene que propia asamblea, propio comité ejecutivo, pueden crear su propio

²⁵⁰ En referencia a las ligas inferiores a la Liga Nacional de Fútbol.

reglamento, pero siempre debe respetar el estatuto de la Federación. Es lo mismo con la Liga femenina.

¿Cómo es que constituyen los equipos para contraer obligaciones con los y las jugadoras?

R. Los equipos están constituidos como asociaciones deportivas, asociaciones civiles no lucrativas. Y hay algunos por ejemplo, como Comunicaciones y Municipal que ya son sociedades anónimas. Esa personalidad jurídica, tanto de las asociaciones civiles como de las sociedades, tienen un representante legal y entonces ellos figuran con esa personería en los contratos que hacen con los y las futbolistas.

Para mí que no es una razón porque siendo una asociación no lucrativa, puede tener un personal a su cargo como trabajador, y siendo una sociedad anónima de igual manera. Lo que define si es una relación laboral, es que cumpla con los requisitos que establece el código de trabajo para determinar una relación laboral, siendo entre ellos la subordinación, el prestar un servicio, recibir una remuneración a cambio, que sea periódica, y obviamente que los y las futbolistas tienen jefes que son los entrenadores, gerentes, directivos, que tienen horarios de trabajo, los citan para entrenar, viajar, les dan uniformes, de viaje, juego, entreno, Reciben a cambio una remuneración mensual. Todos esos elementos hacen que los y las futbolistas deban tener una relación laboral, a mí parecer es una simulación de esa relación.

¿La liga masculina y femenina de fútbol se le podría considerar un deporte profesional?

R.Cuál es la diferencia entre el deporte federado y profesional? Son ambas, federadas y profesional. Toda federación y la ley del deporte reconocen dos tipos de deportistas: profesionales y amateur. En el caso de la liga masculina es una liga profesional y federada, federada porque pertenece a la federación y profesional porque

viven de los ingresos que reciben por el fútbol. Los clubes se mantienen por ingresos que reciben del fútbol, lo cual lo hace profesional. En el caso de la liga femenina, no se podría llamar a la liga profesional, sino solo a algunas jugadoras se le considerarían profesionales, pero todas son federadas por el hecho de pertenecer a la Federación. Los deportistas ya son profesionales por recibir remuneración por sus servicios. En el caso de las mujeres solo algunas reciben dinero, de ahí podría estar en cuestión que cantidad sería susceptible de llamarse profesional, es una cuestión en discusión. Pero si nos vamos a la FIFA, la definición que la FIFA adoptó en sus reglamentos, un jugador es profesional cuando recibe una remuneración superior a los gastos que realmente efectúa por realizar ese servicio. Es complicado porque no dice un monto exacto, pero la FIFA respeta la legislación nacional y debería tomarse en cuenta entonces el salario mínimo. Por ejemplo, puedo necesitar para ir a jugar la cantidad de cien quetzales a la semana, pero a lo mejor alguien más necesite trescientos quetzales porque necesite gastar más, entonces puede ser variable. Entonces esa definición es confusa, yo me inclinaría en no catalogar a la liga como profesional, sino que depende de las jugadoras. De hombres la liga nacional y de primera división si se le consideraría como profesional.

¿Existe alguna normativa que regule el pago a los y las futbolistas?

R. Lo más cercano a eso es que en junio del dos mil veintiuno se aprobó y como representantes de futbolistas estuvimos presentes en la mesa de negociación, sobre el reglamento del estatuto del jugador. En ese reglamento de la federación está establecido sobre los contratos, al pago, al incumplimiento, a la forma, al fondo de los contratos para todos los jugadores de todas las ligas de la federación (hombres, mujeres, fútbol sala y fútbol playa).

Como se hacía antes es que cada liga en su reglamento de competencia, antes de un torneo, cada liga aprueba un reglamento de competencia y un reglamento disciplinario. Antes de este año, en el reglamento de competencia se estipulaba lo de los contratos. Pero era bastante simple, muy general. Y FIFA si ordena que todas las

federaciones tengan este reglamento, que se aprobó este año. Ahora todo está regulado en ese Reglamento.

¿Cuánto es que se asigna de presupuesto estatal para cubrir la remuneración de los futbolistas? ¿Existe algún dato específico?

R. Ningún dinero del presupuesto del Estado va para el salario de futbolistas. El tema es que el tres por ciento del presupuesto del Estado está destinado al deporte, a todo el deporte, federado y no federado. Cómo se divide? Ese tres por ciento del presupuesto general de la nación va para el deporte, la mitad va para el deporte federado y la mitad para el no federado. Cuál es el no federado? El ministerio de deporte y cultura. Y hay otra que es educación física, el cual es pura recreación. Para el deporte federado es CDAG y Comité Olímpico Guatemalteco. Cada entidad toma la mitad de ese uno punto cinco por ciento, y la CDAG lo distribuye a todas las federaciones deportivas. Se distribuye de acuerdo a resultados. Si le fue bien al badminton por Kevin Cordón, le dan más porcentaje del presupuesto. Pero las federaciones lo que hacen es desarrollar el fútbol, badminton, etc, en todo el país. Ellos no les pagan a los futbolistas. El dinero que reciben los futbolistas lo reciben de los clubes, es una cuestión aparte. Los clubes hacen sus acuerdos de patrocinio, reciben dinero de las taquillas de los partidos, y de patrocinadores, y de ahí hacen su presupuesto y le pagan a los futbolistas. Es dinero privado.

¿Qué es lo que influye en la remuneración para ambas ligas?

R. Un factor importante es la presencia de las marcas en la liga, el fútbol masculino es televisado. Las televisoras en Guatemala pagan a los clubes y las empresas de telecomunicaciones también ahora con las plataformas virtuales. Eso ha hecho que las empresas de telecomunicaciones inviertan y no las televisoras. A parte de otros patrocinios como bebidas hidratantes, comida, restaurantes, bancos que entran en el

fútbol masculino. Pero no en el fútbol femenino. Esa es una razón principal por la cual las futbolistas no tiene igual remuneración que los futbolistas.

¿Hay audiencia en la liga femenina?

R. Sí, hay equipos que cobran muy poco para entrar a ver los partidos, como diez quetzales. Hay otros que entran gratuito. Pero ya hay aficionados, eso es una razón por la cual no ganan tanto las mujeres. Al fútbol de hombres pueden ir cinco mil personas y al de mujeres van solo quinientos, por ejemplo. Esa es otra fuente de ingreso para los clubes. Los clubes tienen la tarea de generar ingreso para crecer como club, ese crecimiento incluye que las jugadoras ganen más también.

Los que patrocinan buscan donde haya audiencia, ha de haber cierta diferencia entre la liga femenina que la masculina. No le apuestan a la liga femenina.

En cuanto a patrocinios, por ejemplo, Claro, Tigo, etc, han de buscar lugar donde sí se vea, que haya bastante audiencia. Me imagino que los patrocinios no le apuestan tanto a comparación con los hombres. Tigo no va transmitir un juego de futbol femenino si todavía ve que aún no hay audiencia. Transmitiendo el fútbol masculino es más negocio y por ende invierten más.

En cuanto a las autoridades deportivas, ¿se pudiera aplicar ciertas medidas, emitir normativas que apuesten a esa igualdad de género en el tema de remuneración?

R. En cuanto a remuneración es un tema privado, son clubes privados. No se les puede decir que tienen que pagar a todas por lo menos el salario mínimo, porque no lo tienen, no tienen dinero suficiente. La federación ni ninguna autoridad le puede decir a una entidad con personalidad jurídica como contratar a su gente. Lo que si le puedo decir es que donde puede haber un tema de igualdad de género es en cuanto a la regulación de normas en donde se obligue a que se trate igual en otros aspectos, como por ejemplo

en los viajes, los tipos de hoteles, aunque sigue teniendo que ver con el presupuesto de cada club. Sin embargo, a los seleccionados se les da algo que no es un sueldo, es una bonificación o un monto de dinero por participar en selección. Y lo que yo sé es que no es igual para hombres como mujeres. Entonces tal vez ahí sí. Entonces, ¿por qué si son seleccionadas femeninas tiene menos?, si es la misma representación, es lo mejor que se tiene. Si van a competir a un evento internacional, ¿por qué les dan menos a las mujeres?, si es dinero del Estado y van a hacer lo mismo que a la representación masculina. ¿Por qué le daría cien a los hombres y solo diez a las mujeres futbolistas?

¿Por qué a los hombres de la primera división se les da más importancia? ¿Por qué la selección femenina va dos fechas FIFA y no tienen partidos amistosos, y solo juegan al final eliminatorias? Pero si fueran hombres, juegan varios partidos amistosos. Pero en cuanto a los salarios, no podemos alegar desigualdad de género porque eso depende de los ingresos propios de los clubes. Es porque no tienen dinero realmente.

¿Pudiese haber alguna forma en que el Estado, a través de las entidades deportivas pudieran tener cierta influencia en los clubes para primero reconocerlo como una relación laboral y a partir de ahí protegerlo en virtud de ser un salario?

R. Eso sería ideal, es una lucha realmente, queremos proteger los intereses de los y las jugadoras. Es lo que quisiéramos porque no lo hacen. Porque si no viene una norma de arriba y los obliga a reconocerlo, es difícil que lo hagan. Con este reglamento que se aprobó, se reconoció un poco a favor de los jugadores, pero todavía falta mucho.

¿En la normativa deportiva se regula la igualdad de género, específicamente en cuanto a remuneración?

R. Creería que no.

¿Ha habido casos de jugadoras de fútbol que haya denunciado sobre discriminación salarial en cuanto a falta de pago de salarios?

R. No.

¿En el supuesto de que una jugadora denunciase, qué medida podría tomar?

R. Si se puede ir a lo judicial, es un tema penal, que se sale de lo deportivo. Podría acudir a hacer denuncia en el ámbito penal por discriminación.

¿En qué medida las ligas de fútbol y demás entidades deportivas han tratado de garantizar los espacios de participación en espacio, competencias?

R. Es muy poco, en cuanto a los partidos que le comentaba. Siento un poco que por parte de las autoridades no porque no produce mucho. Se nota un trato distinto en cuanto a conseguirles partidos, en cuanto a promoverles más su desarrollo, conseguirles partidos, entre otros.

1.7.2. Entrevista 2: Licenciado Juan Guillermo Castañeda Barillas. Ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC.

Para esta entrevista se utilizó la mayoría de preguntas realizadas al licenciado Carlos Fernando Figueroa, por lo que procedo a transcribir literalmente las preguntas y respuestas de la misma.

¿Cómo está clasificado la Liga Nacional de Fútbol en Guatemala?

R. «La Nacional de fútbol de Guatemala está conformada por una categoría superior, que es la liga nacional. En otras federaciones se le llama liga primera división, que es la máxima. Nosotros tenemos como liga nacional, la mayor, de ahí para arriba no

hay más. Como primera división tenemos la de ascenso, es otra rama, para llegar a liga nacional hay que ganar el derecho en la primera división. Se llama liga primera división de ascenso. Más abajo, está la segunda división que también es de ascenso, tercera y cuarta división Esas son las cuatro que permiten ascender a liga nacional.»²⁵¹

Hay divisiones como el fútbol femenino, futbol sala, playa, fútbol 7 y fútbol 5. Básicamente. La liga nacional en fútbol 11, que es lo profesional, se compone liga nacional, primera, segunda, tercera y cuarta división, en hombres. En mujeres, está la liga mayor y ahorita están viendo si implementan la liga de ascenso. Pero por falta de competitividad en el fútbol femenino, lo que están haciendo es que hacen torneo de fútbol 20 señoritas que tengan menos de veinte años, y poder tener de donde un seleccionador pueda complementar para una representación. Hay una entidad que se llama Dirección de Planificación de la Federación, ellos son los encargados de hacer torneos sin existir una liga, para poder seleccionar mujeres de catorce y quince años que tengan potencial para estar en una selección, que luego llegarán a un equipo de liga mayor.

En femenino fútbol once, solo está la liga mayor, y están viendo si implementan en la liga de ascensor. Pero no hay competitividad. Por eso están haciendo fútbol sub 20 para complementar al fútbol nacional.

La Dirección de planificación de la federación está encargada de hacer torneos sin existir liga, para poder seleccionar mujeres entre catorce y quince años para tener potencial para estar en liga mayor.

¿Cuándo se empezó a formar la liga nacional femenina de fútbol?

R. En 1995 ya había participación de equipos informales, pero no había idea de formar la liga. Se empezó con seis equipos. Previo a los seis equipos no había liga, después se volvió una liga federada.

²⁵¹ Castañeda Barillas, Juan Guillermo. Ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC. Entrevista de 11 de mayo de 2022.

¿Cuántos equipos de hombres y mujeres de fútbol existen en la actualidad a nivel profesional en la liga?

R. Liga nacional lo conforma doce equipos con veinte, veinticinco, treinta jugadores. En primera división son veinte equipos. De la segunda tenía más de cincuenta y un equipos y tercera más de sesenta y cuatro equipos. Hay ahora cuarta división. Ahora en fútbol femenino, no sabría decirle, pero aproximadamente son diez equipos. Antes se hacía un torneo por año, ahora son dos torneos por año.

¿Cuáles son los instrumentos jurídicos que regulan al fútbol masculino a nivel nacional, en específico la liga nacional? ¿Son los mismos que regulan la liga nacional femenino de fútbol?

R. No son lo mismo para ambas, la liga nacional de fútbol está regida por un reglamento que lo aprueban, proponen los representantes de los clubes. Obviamente hay un machote que van mejorando cada año, ellos proponen a la junta directiva de la liga que correspondan. La junta directiva lo envía a la federación y aprueba si no daña a los jugadores, directivos y al club, y a la federación. Aprueban el reglamento, lo presentan ante una asamblea ante los jugadores, diciendo que el reglamento los regirá en el torneo. La liga nacional lo aprueba para toda la liga, para cada uno: liga masculina, femenina, sala.

¿Cuál es la diferencia entre el deporte federado y el amateur? ¿La Liga masculina y femenina de fútbol se les categoriza dentro del deporte federado/profesional o amateur?

R. El fútbol federado es profesional, deja de ser amateur porque los jugadores reciben un salario, el que sea. Porque la federación los obliga a que cumplan con un contrato de deberes y obligaciones de ambas partes. El jugador firma que va a recibir cien quetzales por juego, por decirle algo, o cien mil quetzales mensualmente, y el

patrono que es el equipo se compromete a pagárselo. Y en caso de incumplimiento de alguna de las partes, se van al reglamento para sancionar de acuerdo a la falta.

No estoy de acuerdo con el aporte del licenciado Figueroa en cuanto a que no todas las futbolistas son profesionales. Tiene que ir alguna cantidad de dinero en el contrato. Si ella firma que no va a recibir efectivo, pero recibirá zapatos de fútbol, o implementos deportivos en general, que ascienden a la suma de algo, ella está recibiendo algo a cambio de sus servicios. Y si no hay contrato, no puede jugar en el fútbol femenino. Lo que lo hace profesional es que recibe algo a cambio de presta sus servicios. Firman un compromiso de responsabilidad que le llaman contrato. Ese documento es lo que los vincula directamente.

¿Cómo se constituyen los equipos para contraer obligaciones con los y las jugadoras?

R. Lo del tema de la Sociedad anónima fue por conveniencia de no pagar impuestos, pero como la Superintendencia de Administración Tributaria, SAT, le dió seguimiento a muchos jugadores que los clubes les cobraban los impuestos de sus salarios, y los clubes se quedaban con el dinero. Y los jugadores fueron perseguidos porque ellos tienen la responsabilidad de pagar. Hubo muchos jugadores que tuvieron que pagar penalizaciones por no cumplir con pagar impuestos. Entonces ahora, a pesar de ser una sociedad anónima, y el tema de los impuestos ahora es más directo. Antes, el club podía acaparar los impuestos del jugador, ahora el jugador tiene que declarar cada mes el salario devengado y de una vez cancelar sus impuestos.

Hay otros equipos que están constituidos como sociedades anónimas, pero no lo dicen. La mayoría de equipos en el interior pertenecen a las municipalidades y tienen una junta directiva. Pero para evadir impuestos, los equipos reciben de la municipalidad como algún préstamo sin cobro. Firman un documento privado en donde se establece que les entregamos al equipo para que ustedes los administren y a los cuatro años lo devuelven. Entonces quien factura es la municipalidad, hay muchos equipos que tienen jugadores que dicen que no cobran, que supuestamente lo hacen de forma simbólica, lo que le

estaba diciendo que estipulan en el contrato que cobran tal vez cien quetzales, o que juegan ad honorem.

Por ejemplo, en los pueblos, el equipo ni las municipalidades les pagan a los jugadores, sino que los más adinerados les pagan a los jugadores. Como no pueden reportar porque no está saliendo el dinero de la junta directiva del equipo, solo se menciona que el jugador juega de gratis, o sino dicen que es un patrocinio y eso no se reporta. Es una forma de manipular el fútbol.

Se realiza un documento privado en el que se estipula que el jugador recibirá cinco mil quetzales, según el contrato. Pero ustedes firmarán que recibieron veinticinco mil, pero para quedaba registrado en la liga que ellos ganaban cinco mil quetzales. Lo hacen para que los jugadores no reclamen sobre los veinticinco mil quetzales que en realidad les pagaba, sino que únicamente podían reclamar sobre los cinco mil quetzales.

¿El contrato entre el club y los y las jugadoras es de naturaleza civil?

R. Es un contrato o documento legal entre una entidad que va a necesitar los servicios y un servidor que necesitará que la entidad le pague por cumplir. Pero muchos hacen un documento privado legal, donde dicen que le dará veinte mil quetzales, pero en realidad voy a poner que recibe cinco mil quetzales solamente. Ellos cumplen con poner cuánto ganará el jugador. Pero con las mujeres es distinto, le puedo decir que el peor jugador de la liga nacional de fútbol puede ganar diez mil quetzales, y la mujer jugadora de la liga puede ganar siete mil quetzales. Esto porque las demandas son distintas, demandas de patrocinadores, de derechos de televisión, de radio, de redes, es totalmente distinto al fútbol masculino, así como el apoyo.

No es cuestión de directivos, sino que el apoyo para que los jugadores puedan tener el mejor desempeño.

¿La relación entre jugadores y el club al que pertenecen cumple con los elementos de una relación laboral? ¿Por qué?

R. Deja de ser laboral, cuando no recibe retribución económica sino que implementos deportivos. Las mujeres con tal de jugar en el equipo, aceptan no recibir efectivo, pero si implementos deportivos. Están recibiendo implementos deportivos para jugar, no como un medio para subsistir.

¿Se asigna algún porcentaje del presupuesto estatal para cubrir la remuneración de los futbolistas profesionales? ¿Existe un dato específico para atletas femeninas y para atletas masculinos por separado? ¿Cuáles serían los datos?

R. No, cada equipo es autónomo para el tema de sus pagos. Por eso hay equipos que sí pueden pagar bien a los jugadores, mientras que otros clubes no pueden ni pagarle a los y las jugadoras.

¿Existe alguna normativa que regule o controle el tema de los salarios que se les paga a los y las futbolistas? Si lo hubiera, ¿cuál es?

R. No hay parámetro, nunca habrá porque no se puede regular. Es ventajoso regular el tema del pago de salarios para los equipos que pueden conseguir patrocinios y pagar a los jugadores, porque podrían cobrar lo que se regulara. Sin embargo, es desventaja para los equipos que no tienen dinero. No estoy de acuerdo que se regule los salarios, porque los equipos buscarían la forma de no cumplirlo.

¿El sistema de remuneración a las Futbolistas de equipos de la Liga Nacional Femenina de fútbol, así como en otras categorías, cumple con estándares de equidad e igualdad, en comparación con el de los hombres? ¿Por qué?

R. El único apoyo para la liga femenina es lo que le da la federación, apoyo para los equipos de la liga femenina es lo que cada equipo consigue. Esa es la gran diferencia. Cuando estuve en Comunicaciones, el patrocinador más fuerte era Bantrab, quien aportaba una gran cantidad de dinero para patrocinio. Sin embargo, para otros equipos no tienen ese mismo ingreso de patrocinios y por ende no tienen los mejores jugadores ni los mejores ingresos.

¿Cuáles son los factores por los cuales las jugadoras no reciben una remuneración similar al de los hombres deportistas cuando el nivel de exigencia y el número de participación en eventos competitivos son los mismos?

R. No apoyan a la liga femenina, no tienen audiencia y por ende hay poco o nada de patrocinios. Inclusive para ligas extranjeras, es difícil que haya audiencia suficiente.

¿Se ha dado el supuesto de que una jugadora haya denunciado algún acto discriminatorio por el salario/honorarios devengados? ¿A qué vía se acude? ¿Qué medidas se han tomado ante esta situación?

R. No, si es una jugadora que gana bien pero le incumplieron, no denuncia sino que solo exige que le paguen. Porque si denuncia, le sale mal, es el temor que irá a otro equipo y le den menos remuneración.

¿En qué medida la liga Femenina de Fútbol junto a la FEDEFUT y demás instituciones rectoras del deporte han tratado de garantizar que las futbolistas

femeninas tengan los mismos espacios de participación en eventos competitivos, en relación con los atletas masculinos? ¿Qué acciones han tomado respecto a ello?

R. La CDAG está compuesta por varias asociaciones, de cada deporte, la ayuda económica que la CDAG le tiene que dar a las asociaciones y federaciones se lo gastan en otras cosas. Lo que le da la CDAG a la federación, no lo gastan en cosas importantes de fútbol, no ejecutan un plan. Se queda en las arcas de la liga. Ninguna entidad garantiza la participación equitativa, es imposible, cada uno tiene sus limitaciones y sus formas de ejecutar el dinero. No hay nadie que pueda garantizar la participación equitativa de las mujeres a comparación de los hombres. Depende de los resultados, si hay buenos resultados entonces pueden garantizar la participación, pero si no hay buenos resultados, entonces no los apoyan.

1.7.3. Entrevista 3: Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva, Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Se realizó una entrevista a la licenciada Dorotea Gómez Grijalva para conocer desde el ámbito de la Defensoría de la mujer cuál es la realidad de la mujer en el ámbito laboral. Sin embargo, la licenciada hizo mención que de los casos vistos, no han dado seguimiento a casos dentro del ámbito laboral junto a lo deportivo, y por tanto no han analizado la situación de las mujeres en ese ámbito.

¿A qué se refiere con el término igualdad de género?

R. «Superar todas las condiciones estructurales que existen en una sociedad concreta y que esas condiciones estructurales han contribuido a acciones, prácticas que

normalizan, institucionalizar y a legitimar ideas, normas, prácticas que han colocado a las mujeres en una posición de subordinación, en comparación de los hombres.»²⁵²

La igualdad de género a lo que apela es que trasciendan esas barreras estructurales, para que puedan crear condiciones que permitan a hombres y mujeres tener oportunidades en cualquier campo de la vida, para poder desarrollarse plenamente como humanos y humanas. Porque en la actualidad, sociedad en general, prevalece mucho esa visión patriarcal que coloca en el centro de las decisiones, en el centro de los pensamientos y de la política, esa idea errónea de esa supuesta superioridad de los hombres y de la supuesta inferioridad de las mujeres. Y aunque no te lo dicen tácitamente, te lo van como inculcando, reafirmando a través de hechos concretos, decisiones políticas, que priorizan oportunidades mejores a los hombres, condiciones institucionales que facilitan a los hombres a desarrollarse plenamente en todos los campos de la vida sin limitación. Por eso se habla mucho de la necesidad de igualdad de género porque la igualdad implica cuestionar ese sistema que está basado en prejuicios, estereotipos, conceptos, normas, también en mandatos que han legitimado relaciones desiguales de poder, de hombres a mujeres.

La idea es romper con todo eso para que haya relaciones más respetuosas entre hombres y mujeres, para trascender esas barreras que han colocado a las mujeres en condiciones de inferioridad y que las han excluido y discriminado de oportunidades de condiciones y posibilidades para desarrollarse plenamente como ciudadanas en la sociedad.

¿A qué nos podemos referir por discriminación salarial por razón de género?

R. No es un área que se le da seguimiento por haber una defensoría de personas trabajadoras. Por eso no tenemos un dato estadístico sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres en el campo laboral. Pero, según revisión documental que

²⁵² Gómez Grijalva, Dorotea Antonia. Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Entrevista de 22 de febrero de 2022.

tuvimos en el año 2019 y 2020, y que seguramente eso no ha cambiado significativamente, es que sorprendió bastante saber que en la mayoría de los puestos de trabajo, de toma de decisiones como direcciones, coordinaciones, que están ocupados por hombres y mujeres, se notó una diferencia abismal, del salario que reciben las mujeres por el mismo trabajo. Y llamó mucho la atención, que el porcentaje que es alto de mujeres que realizando y desempeñando el mismo trabajo que los hombres, recibían la mitad del salario de lo que los hombres reciben. Eso es lo que nos lleva a pensar que sigue prevaleciendo una cultura de desvalorización profunda, sobre la labor que realizan las mujeres en el campo laboral. Yo creo que eso lo puedes ver en una de las encuestas, ENCOVI²⁵³ es donde la puedes buscar. Es ahí donde yo me acuerdo en esta fuente que las mujeres siguen siendo desvalorizadas en el campo laboral, porque no tienen las mismas condiciones salariales que a los hombres les dan por ejercer los puestos de dirección o de coordinación.

¿Cuáles son los principales obstáculos en cuanto a los derechos de la mujer en el ámbito laboral?

R. De los obstáculos que hemos notado a través de las verificaciones que hemos hecho en el ámbito laboral, es que para empezar ellas están muy expuestas a violencia psicológica y al acoso sexual. Las mujeres están muy expuestas a esto, y por otro lado están expuestas a desvalorización profunda de su trabajo. Y esto tiene que ver con el hecho de que muchas mujeres, cuando empezó la pandemia, nos tocó verificar muchos casos de mujeres trabajadoras que denunciaban hechos de abuso por parte de compañeros o jefes de trabajo, en donde las exponían a hechos de violencia.

Te voy a contar casos concretos. En el Ministerio de Salud Y Previsión Social nos tocó verificar, recomendar y solicitar al ministerio que garantice a las mujeres sus derechos laborales, porque hubo tres casos de mujeres en el ministerio de salud que no les renovaron su contrato. Ellas eran 029, es decir, no hay garantía de que te renueven

²⁵³ Encuesta Nacional de Condiciones de Vida.

tu contrato. Pero lo que si es que hay un desconocimiento sobre los convenios internacionales porque aunque en la normativa nacional eso no esté tan claro, a través de las convenciones internacionales se sabe que si tú eres 029 pero estás lactando o estás embarazada, el empleador tiene la obligación de crear ciertas condiciones laborales para no vulnerar ni violentar esos derechos que le asisten. Como empleadora o empleador, no puedes ampararte en que la trabajadora está en 029, no tiene los derechos adquiridos como los 011. Puedes pelear por eso porque es parte de esa política que habla sobre equidad de género porque se necesitan mecanismos institucionales para velar porque se respete los derechos de las mujeres.

Finalmente pudimos lograr con nuestras verificaciones, la emisión de recomendaciones y la argumentación de los estándares internacionales, se logró que dos de ellas fueran reinstaladas nuevamente. Se logró porque dos de ellas, además de que no se les renovó su contrato, no fue por el hecho de que fueran lactantes o en estado de gestación, sino que eran víctimas de violencia psicológica por parte de un jefe inmediato de ellas. Tenían prácticas misóginas contra ellas, les enviaban mensajes de descalificación en un chat colectivo. Era porque él era bachiller y ellas tenían títulos de maestría. Y a él le ofendía que ellas estuvieran trabajando en el mismo equipo que él, cuando casi todo el resto tenían solo formación a nivel de bachillerato, y ellas con título de maestría.

Cuando nosotros supimos de eso, pudimos argumentar varios aspectos: las relaciones desiguales de poder, la violencia psicológica ejercida a través de los mensajes de chat, las burlas en reuniones de equipo, también se evidenció que el ministerio no cuidó, sabiendo que ellas (una en estado de lactancia y la otra en estado de gestación), no hayan considerado los compromisos internacionales para renovarles su contrato.

En otro ministerio tuvimos también el caso de mujeres que igual eran 029, sin ninguna garantía, pero ellas estaban, una en estado de gestación y otras dos lactantes. Cuando terminó el período de su contrato, simplemente no se los renovaron. Entonces en este ministerio decían que no se lo renovaron porque desconocían que estaban en

tales condiciones (una en estado de gestación y las otras dos lactantes). Y cuando nosotras seguimos indagando más, las autoridades les decían que ellas informaron pero como son 029, no correspondía hacer mayor cosa porque los 029 no se les suspende, no tienen esos derechos como los que están presupuestadas en 011.

Entonces ahí se les hizo ver a las autoridades que ellos estaban incurriendo en una vulneración graves a los derechos de ellas porque, aunque sean 029 y no tenían la obligación de notificar su estado de salud, nosotras les explicamos que entendíamos las condiciones de 029 pero entraba en conflicto con las convenciones internacionales que el Estado de Guatemala ha ratificado. Y ahí como ministerio, y sobre todo como parte del Estado, debían velar para que sea respetada. Entonces si no se podía recibir la documentación, pues simplemente las tenían que contratar, porque si no las contrataban, ellos estarían incurriendo en una violación grave de los derechos de ellas, porque no solamente se les estaba negando su derecho, sino a sus hijos, en cuanto a las condiciones necesarias para el desarrollo integral. Entonces ahí vas amarrando y vas viendo cómo la violación a los derechos humanos de las mujeres tiene implicaciones serias en sus familias.

Entonces se pudo reintegrar a las mujeres de este caso a sus espacios laborales pero con el acuerdo de que ellas retiraran la denuncia puesta en la institución y nosotros ya no nos seguíamos pronunciando al respecto. Y así fue como se les renovó el contrato de seis meses, por lo me nos para que las que estaban lactando, terminen su período de lactancia y la que estaba en gestación pudiera tener a su bebé. Y aunque no esté tipificado como violencia, para nosotras es un ejemplo desde cómo las estructuras del Estado se legitima también la vulneración de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, y se desconoce también la aplicación de los compromisos adquiridos a nivel internacional.

Conocimos un caso de un hospital nacional en donde un médico estaba citando a unas médicas y enfermeras en reuniones de noche, cuando no citaba a los demás. A una de las médicas la citaba cuando la mayoría de médicos no estaban, o sea, en horas que

no eran de trabajo y las estaba acosando. Prácticamente, ante ese acoso que una de ellas no cedía, la estaba amenazando. Y aquí se logró tener una incidencia mayor porque todos los compañeros y compañeras de esta médica firmaron un acta donde denunciaron los hechos que se estaban cometiendo y solicitaron a la Procuraduría de los Derechos Humanos la intervención para velar por los derechos de ella. Entonces como venía firmado por todos, se hizo un comunicado haciendo ver qué estándares internacionales se estarían desconociendo y qué derechos se estarían violentando en cuanto a las médicas y enfermeras. Y se logró que se destituyera a ese director interino.

Y luego también tuvimos un caso en el contexto laboral en maquila. Las mujeres trabajaban en una maquila y ante la crisis de la pandemia del COVID, cerraron la maquila pero no recibieron el salario de los 15 días, les debían aguinaldo y bono 14 del año pasado y no les dieron nada. Simplemente les dijeron que cerraban la fábrica y que se comunicarían con ellas hasta nuevo aviso, pero que ya no había oportunidad. Y las dejaron en la calle literalmente. Entonces tuvieron que pelear a través de abogada y denunciaron aquí con nosotras y pues nosotras ya acudimos a realizar junto con la defensoría de personas trabajadoras, fuimos a verificar la maquila con el apoyo de inspección general de trabajo. Y ya al encontrar las instalaciones cerradas, efectivamente no había nadie que atendiera. Entonces citamos a los dueños de la maquila y se logró que en tres meses después se logró que se les pagara el salario de los 15 días que ellas habían trabajado y se logró que se les pagara el aguinaldo y bono 14 que se les debía del año pasado, más las prestaciones proporcionales que les correspondía hasta el 16 de marzo que fue el día que cerraron la maquila.

Y también el caso de una mujer bombera que fue víctima que estuvo expuesta a violencia sexual que no se consumó. Entonces ella se sintió muy vulnerada y acudió a interponer una denuncia al Ministerio Público y le otorgaron medidas de seguridad. Sin embargo, la compañía de bomberos no tomó en consideración las medidas de seguridad, no modificó condiciones laborales para que ella tuviera seguridad porque el bombero seguía trabajando en el mismo lugar que la joven. Y cuando ella tenía que ser trasladada a atender casos de emergencia, este compañero, en represalia a la denuncia en su

contra, no la iba a traer y después decía que ella no se presentó. Él empezó a tomar represalias en su contra como para que se viera que ella estaba incumpliendo con sus funciones.

Al final de cuentas, pues también pidió apoyo a la defensoría de la mujer y nosotras hicimos una verificación en el Ministerio Público y nos dimos cuenta que si tenía medidas de seguridad por los motivos de la denuncia. Pero dentro de los bomberos no creaban condiciones para ella, porque hasta que no se agote la investigación y se concluya que efectivamente hubo violencia en contra de ella, no se le puede destituir a esa persona. Entonces de esa dificultad, que si bien no se le podía sustituir, tendría que ser trasladado a otra estación de bomberos bajo un estricto protocolo de control para que otras mujeres bomberas no estuvieran expuestas a él. No es esa la solución, trasladar. Y como él seguía siendo más agresivo con ella, decidimos hacer un comunicado y eso generó una tensión más fuerte. Porque en vez de llamarla a ella, llamaron a su papá, cuestionándole porque no lo resolvió internamente. Ella se sentía incómoda porque su papá no sabía que ella estaba siendo víctima de violencia. Ahí nos damos cuenta que hay tendencia de resolver las cosas entre hombres y desconocer los derechos que les asiste a las mujeres. Como institución desconocían la obligación de cumplir lo dictaminado por un juez, en este caso las medidas de seguridad. Y cuando nos acercamos a las autoridades de los bomberos, éstos estaban indignados por ese comunicado, diciendo que fue un caso y no pasa en todas las estaciones. Es esa tendencia de invisibilizar también porque estoy segura y sé que hay muchas más bomberas pero por temor al perder el trabajo, ellas no denuncian, o por temor a represalias, se quedan calladas. Pero cuando acudimos a la institución y les hicimos ver cuáles eran las obligaciones internacionales en tema de velar por los derechos humanos de las mujeres, aparentemente la violencia se redujo pero a los siete meses nos informaron que si ella retirara la denuncia en contra de su agresor, ella podría tener mayores posibilidades en la estación de bomberos. Y ella accedió a retirar la denuncia, y al año siguiente no le renovaron su contrato.

Ustedes reciben denuncias por parte de estas mujeres, sin embargo, ¿como defensoría de la mujer han trabajado con la defensoría de los trabajadores?

R. Sí, cuando son mujeres cuyos derechos laborales se violentan por el ejercicio de la violencia contra las mujeres, aquí actuamos en conjunto. Porque nosotras velamos porque se garanticen el derechos establecidos y reconocidos en la ley contra el femicidio. La defensoría de personas trabajadoras, su especialización es velar que se verifiquen cómo se vulneraron los derechos humanos de las mujeres.

¿Han recibido denuncias que lo hayan visto en conjunto con la defensoría de los trabajadores, que tenga que ver con algún trato discriminatorio en cuanto a remuneración o salario?

R. Hasta ahorita no hemos visto eso. Los hechos de los ministerios que tuvimos fueron de discriminación. Se enfocó como violencia por discriminación, porque prácticamente argumentamos el tema de la discriminación porque no consideraron la condición de salud que ellas tenían. Para nosotras es una forma de discriminación de mujeres en los espacios laborales.

Tal vez no propiamente en cuanto a salario hubo denuncias, sino que en cuanto a tener estabilidad laboral, por ejemplo, los casos que me comentó que no le renovaron el contrato.

Más que estabilidad contractual, es que no siempre velan por conocer cuáles son los derechos que les asiste a las mujeres en el contexto laboral. Es entendible que cuando eres 029, es como consultor, allí tú no tienes prestaciones, ni vacaciones, peros si revisas las convenciones internacionales y si tienes dentro de tu equipo una mujer que está embarazada, tú tienes que dejarle el contrato hasta que llegue a buen término el embarazo y concluya el período de lactancia. No puedes decir que ya no le renovarás su contrato. Porque entonces ahí está desconociendo los compromisos adquiridos en la CEDAW. La CEDAW es muy clara en eso. Nosotras recibimos solicitud de apoyo de las

mujeres. Ahora cuando las mujeres quieren denunciar, lo denuncian a través de 1555 de la dirección de procuración que es la instancia que recibe la denuncia a la PDH. Y si son caso de mujeres trabajadores, entonces lo atendemos entre las dos defensorías.

¿Dentro de la defensoría de la mujer, cuáles son las medidas y acciones que implementan?

R. Las medidas que hemos implementado, lo primero es conocer detalladamente los hechos, el contexto. Luego verificar a través de una reunión en el lugar de los hechos con las autoridades del lugar, plantearles que conocemos el caso y les hacemos de conocimiento los compromisos que se tienen a nivel internacional y si existe en normativa nacional también. Y se les sugiere, recomienda la posibilidad de atender y resolver esa problemática con el objeto de garantizarle a las mujeres sus derechos. Y a veces ellos atienden o te dicen que se verificará, entonces nosotras hacemos un informe de lo que nos cuentan, lo que hallamos y también redactamos recomendaciones argumentadas y sustentadas con estándares internacionales y normativa nacional. Les advertimos que de no atender y resolver la problemática hacia tal mujer, la actuación institucional o de trabajo incumpliría con los compromisos de naturaleza internacional. Esa es una de las maneras que hemos notado que atienden y buscan la manera de cómo resolver el problema y sobre todo garantizarles a las mujeres sus derechos.

Considerando su experiencia, ¿cree que a través de estas medidas han tenido más resultado positivos como negativos?

R. Depende, hay casos en los que si se pudo restablecer a las mujeres y hay casos en donde no, que es donde aparentemente se resolvió pero a los meses después no les renovaban los contratos. No es una garantía total pero en el caso de instituciones, con la labor que realiza la Procuraduría de los Derechos Humanos, si les preocupa que en el espacio público se pudiera decir que en tal instancia. Les preocupa la imagen en atención a cuidar esa imagen, muchas veces prefieren resolver el problema y atender que no siempre es garantía. Y en el caso de la maquila, es uno de los ejemplos donde se pudo,

porque ahí es importante la actuación interinstitucional. No fue solo la Procuraduría de los Derechos Humanos, sino de la mano con la inspección de trabajo. Y eso puede tener más consecuencias para las empresas si no toman nota toda la normativa existente con relación a los derechos laborales. Todo eso ayuda muchas veces a que se logre y se tenga éxito, pero no siempre será una garantía. Lo que hace falta es que el mismo Estado también regule aún más dentro de la normativa nacional garantías que permitan a las mujeres el pleno goce de sus derechos en los espacios laborales.

La defensoría de la mujer le da más seguimiento a casos de violencia contra la mujer. Supervisión a todo lo que tiene que ver con justicia especializada a favor de mujeres, y atendemos casos de violación de Derechos laborales con la defensoría, enfocamos el tema labor.

1.8. Análisis a las respuestas dadas en las entrevistas

1.8.1. Licenciado Carlos Figueroa y Guillermo Castañeda

De las respuestas otorgadas por los licenciados Carlos Figueroa y Guillermo Castañeda, se pueden desprender varios argumentos que atienden a la realidad del fútbol en la Liga: primero, que el fútbol de mujeres dentro de la Liga tiene pocos años de existir, y por ende tiene un gran camino por recorrer en cuanto a experiencia dentro del deporte profesional, por lo que su desarrollo es mínimo en comparación de la liga masculina de fútbol.

Sin embargo, los futbolistas dentro de la Liga Nacional de Fútbol de hombres han tenido obstáculos de igual forma, en cuanto a ser protegidos por la legislación del país, siendo un asunto que atañe también a las jugadoras. Específicamente se trata del tema de la relación existente entre jugador y equipo al que pertenecen. Una de las respuestas provistas por el licenciado Figueroa es en cuanto a este tema, el cual se determina que

lo que define si es una relación laboral es que haya cumplimiento de los requisitos o elementos que regula el Código de Trabajo, siendo éstos el vínculo económico jurídico entre trabajador y patrono, prestación de servicios de carácter personal, relación de dependencia y dirección inmediata; y una retribución de por medio. Por otro lado, el licenciado Castañeda respondió que la relación entre jugador y equipo deja de ser laboral cuando no hay una retribución económica de por medio.

Otro aporte del entrevistado es que la realidad dentro del fútbol profesional es que la mayoría de casos se realiza un documento privado legal, entre jugador y equipo, en el que se reconoce que se le pagará cierta cantidad al jugador, pero en la realidad se le retribuye mucho más de lo consignado en tal documento.

De ambos aportes se puede concluir que se comparte la idea que existe una relación laboral, siendo los jugadores y jugadoras quienes prestan sus servicios a la entidad empleadora, el club para el que juegan, lo cual se complementa con lo expuesto en el apartado en el que se explicaron los elementos y su incidencia dentro del fútbol profesional en Guatemala. Sin embargo, de las respuestas se desprende una realidad distinta. Por parte de normativa legal y autoridades del deporte, no existe un reconocimiento como un trabajo, a pesar de ser en realidad una rama deportiva de índole profesional.

Esto se puede evidenciar en casos llevados ante la Corte de Constitucionalidad por temas de inconstitucionalidad en caso concreto. Entre los argumentos esgrimidos por futbolistas de la Liga es la violación de garantías contenidas en los artículos 29, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a la privación del derecho a que se discuta ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, derechos y garantías que corresponden al Derecho Laboral; la irrenunciabilidad del derecho a demandar ante los Tribunales de Trabajo, los conflictos que surjan con motivo de las relaciones que éstos tienen con su empleador; disminución de los derechos reconocidos

a favor de los trabajadores por nuestra carta fundamental; así como el derecho de dirimir conflictos relativos al trabajo ante los tribunales de trabajo y previsión social²⁵⁴.

En los casos de los expedientes 2088-2005 y 269-2005, la ley que se impugna de inconstitucional es el artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, que dispone que “Los Clubes o Equipos afiliados y los integrantes de los mismos, renuncian a plantear ante los Tribunales de Justicia de orden común cualquier litigio que tengan contra la Liga Nacional o contra otras Ligas, Clubes o Miembros de Clubes y se comprometen a someter toda diferencia al Tribunal Arbitral de la Federación Nacional de Fútbol”. Actualmente, esta disposición se encuentra regulado en el artículo 19 inciso ix. del Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores: “Clausula compromisoria para dirimir conflictos relativos a la estabilidad contractual ante la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FEDEFUT O a la CRD de la FIFA en caso de que sea aplicable”.

En cuanto a la postura de los equipos a quienes se les ha demandado en la vía laboral, éstos han argumentado que la relación que existe entre el club y el jugador no es de trabajo y, por ende, los tribunales de trabajo son incompetentes para conocer de las pretensiones que solicitan los postulantes. Ahora bien, por parte de la Corte de Constitucionalidad, no se dan argumentos concretos en que reconozcan esa relación de trabajo en la liga y por ende exista violación a derechos laborales contenidos en la Constitución.

Sin embargo, de lo explicado por los licenciados Castañeda y Figueroa se puede analizar que lo que en realidad sucede en los equipos es una simulación de la relación entre ambas partes, no habiendo aceptación para reconocer una relación entre jugador como empleado y el equipo como empleador. Este sistema con que se ha manejado el fútbol profesional por parte de las autoridades en el país ha dejado desprotegidos, tanto

²⁵⁴ Corte de Constitucionalidad. Expediente 2088-2005. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 2 de noviembre de 2005; Corte de Constitucionalidad. Expediente 269-2005. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 20 de julio de 2005; Corte de Constitucionalidad. Expediente 1681-2007. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 16 de enero de 2008.

a jugadores como a jugadoras dentro de las Ligas, y no poder ser objeto de protección que se reconoce y pretende garantizar a trabajadores de acuerdo con disposiciones constitucionales, estando entre éstas la protección al salario percibido. En consecuencia, las autoridades, por medio de los órganos del Estado, no cumplen con respetar los derechos laborales que deberían tener los y las jugadoras, por el hecho de existir una relación de trabajo.

Como complemento a lo anterior, se parte de otra pregunta planteada a ambos entrevistados: ¿a los jugadores de las Ligas, tanto femenina como masculina, se considera de carácter profesional? A lo que hubo dos respuestas. Por una parte, el licenciado Figueroa explicaba que en el caso de la liga masculina es una liga profesional y federada, federada porque pertenece a la federación y profesional porque viven de los ingresos que reciben por el fútbol. Sin embargo, en el caso de la liga femenina, no se podría llamar a la liga profesional, sino solo a algunas jugadoras se le considerarían profesionales porque solo algunas reciben una retribución por prestar sus servicios.

Ahora bien, el licenciado Castañeda argumentó que el fútbol federado es profesional, dejando de ser amateur porque los jugadores reciben un salario, sin importar el monto que sea. Esto es en virtud que la federación los obliga a que cumplan con un contrato de deberes y obligaciones de ambas partes. Sin embargo, no está de acuerdo con el aporte del licenciado Figueroa en cuanto a que no todas las jugadoras son profesionales. Él argumenta que toda jugadora dentro de la Liga es profesional, por el hecho de existir un contrato en el que se estipula cualquier cantidad de dinero, aunque sea simbólico. Agregaba también que la jugadora es profesional aunque firme un contrato en que se estipule que no recibirá dinero, sino que implementos deportivos, que ascienden a la suma de algo, por lo que ellas están recibiendo algo a cambio de sus servicios.

Sin embargo, de conformidad con el artículo 125 de la Ley Nacional para el Desarrollo Cultura, física y del deporte, establece que se entiende por deportista profesional, a la persona natural que compite bajo la remuneración, de conformidad con

las normas de la respectiva Federación Internacional²⁵⁵. De igual forma, se reconoce en normativa deportiva que los jugadores profesionales son los que poseen un contrato de por medio y perciben una retribución²⁵⁶.

Para ello se trae a colación otro aporte del licenciado Castañeda en cuanto a que a las futbolistas no se les reconoce una remuneración por jugar en algún equipo de la Liga, sino que únicamente aceptan que se les entregue implementos para la prestación del servicio con tal de poder jugar profesionalmente. A partir de ahí, se puede analizar que el hecho que no se reconozca al fútbol de las Liga de Guatemala como una relación laboral, no permite que mediante un reconocimiento por parte del Estado, puedan ser objeto de protección lo que han de recibir de salario por sus servicios.

A partir de lo expuesto anteriormente, es evidente que las jugadoras de la Liga Femenina de Fútbol en Guatemala, a pesar de tener un contrato suscrito con el club y cumplir con todas las obligaciones que implica estar dentro de una liga prácticamente formal, como realizar entrenamientos, acatar las indicaciones del equipo técnico, asistir a partidos de temporada, entre otras actividades, no hay una retribución a cambio de ello que valore la prestación de la jugadora. Y se supone que toda jugadora pretende jugar fútbol profesional con el objeto de desarrollarse en el deporte élite y recibir una retribución derivado de ello, porque se busca que sea una fuente de ingreso como medio de subsistencia. La situación es desigual dentro del mercado en comparación de la mayoría de hombres, quienes sí reciben una remuneración y mucho mayor que las de las mujeres en general, aunque la situación de los deportistas tampoco se encuentra protegida, debido que se trabaja bajo una simulación, en cuanto a que no pueden reclamar lo que en realidad les pagan porque en un documento legal se pactó un monto menor.

²⁵⁵ Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 76-97. Ley Nacional para el Desarrollo Cultura, física y del deporte. Art. 125

²⁵⁶ Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de jugadores. Art. 2.

La situación de las deportistas en relación a la poca remuneración o falta de ella, tiene distintas razones las cuales también fueron discutidas con ambos entrevistados.

De acuerdo con el licenciado Figueroa, un elemento sustancial que pesaba era la presencia de marcas y patrocinios a los equipos. Las empresas y patrocinio de marcas invierten sus recursos económicos en eventos que serán transmitidos y por ende habrá bastante audiencia, aspecto que los beneficia. Y eso es algo que influye de gran manera a los equipos masculinos. Ahora bien, para las mujeres es distinto porque la audiencia y aficionado es casi nulo en cuanto a espectadores de sus partidos, y por ende los medios de comunicación y empresas de patrocinio no quieren invertir en la liga femenina.

Y tal como aportó el licenciado Figueroa en la entrevista, el dinero de patrocinios es otra fuente de ingreso para los clubes y eso representa un crecimiento para el equipo, incluyendo la remuneración de los jugadores y jugadoras.

El aspecto negativo del sistema de las Ligas, tanto masculina como femenina, es que el tema de remuneraciones depende del presupuesto y de lo que obtenga cada club. Como explica el licenciado Figueroa, no se les puede pagar a todos y todas por lo menos el salario mínimo, porque no todos los equipos lo tienen, no tienen dinero suficiente.

Sin embargo, las autoridades deportivas, incluyendo los clubes dentro de las Ligas, tienen como función el desarrollo del fútbol nacional, siendo lo más importante el desempeño y crecimiento de los y las jugadoras, ya que los deportistas son los principales actores dentro del deporte. Es por ello que una de las preguntas planteadas fue la siguiente: ¿En qué medida la Liga Femenina de Fútbol y demás entidades deportivas han tratado de garantizar los espacios de participación en competencias?

La respuesta de ambos entrevistados es poco alentadora, y refleja la falta de atención y apoyo a las jugadoras en especial. Uno de los aportes del licenciado Figueroa es que existe un trato distinto en cuanto a conseguir partidos a los equipos femeninos, a promoverles más su desarrollo y patrocinios. Y al final lo que influye en gran medida a

contribuir con los recursos de los equipos es la audiencia, quien determina los patrocinios o apoyo económico que se les da a cada uno.

En el mismo sentido, el licenciado Castañeda, dentro de su experiencia en el ámbito del fútbol profesional, argumentó que por parte de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, la ayuda económica que ésta le tiene que dar a las asociaciones y federaciones se lo gastan en otras cosas. Dentro de su experiencia dentro del ámbito del fútbol profesional, lo que se les aporta a las federaciones, incluyendo a la FEDEFUT, no lo invierten en cosas importantes ni poseen un plan para ejecutar propiamente un presupuesto.

1.8.2. Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva

Así como se realizó el análisis a los expertos en el tema de la Ligas de Fútbol, es pertinente realizar de igual forma un análisis de algunas de las respuestas más relevantes en la entrevista realizada a la Defensora de la mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Cabe destacar como primer punto que la Defensoría de la Mujer de dicha institución tiene como objetivo primordial conocer casos de violencia contra la mujer contemplados en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, por lo que una de las respuestas dentro de la entrevista es que la Defensoría de la Mujer en conjunto con la Defensoría de los trabajadores, no han tenido casos de mujeres que denuncien algún trato discriminatorio en cuanto a remuneración o salario, mucho menos en relación a futbolistas que juegan en la Liga, sino que han conocido de casos de mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia cuyos derechos laborales se agravan por el ejercicio de la violencia contra ellas²⁵⁷.

²⁵⁷ Gómez Grijalva, Dorotea Antonia. Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Entrevista de 22 de febrero de 2022.

La razón principal por la cual no hay casos dentro de la Procuraduría de los Derechos Humanos respecto a discriminación salarial a jugadoras en específico es porque en realidad no se reconoce una relación de índole laboral, por lo que no se considera una vía para dirimir esa situación. Esta respuesta se complementa con lo aportado por parte del licenciado Guillermo Castañeda, quien afirmó que si una jugadora que gana alguna remuneración, se le incumpliere su contrato suscrito, no denuncia sino que solo exige que le paguen conforme a lo acordado. El hecho de denunciar esta situación de desigualdad en el salario no es beneficioso porque existe el temor de que, en virtud de esa inconformidad, la única opción que tenga es ir a otro equipo donde le ofrecen menos remuneración.

De los casos de discriminación por razón de género llevados entre la Defensoría de la Mujer y la Defensoría de las personas trabajadoras detallados por la licenciada Dorotea Grijalva, son básicamente casos dentro del ámbito laboral, ya sea a nivel estatal como a lo privado, no son en cuanto al salario, sino que en cuanto a tener estabilidad laboral, debido a la falta de conocimiento de los derechos que les asiste a las mujeres dentro de ese contexto²⁵⁸. Sin embargo, a pesar de no haber algún registro referente a deportistas, de todo lo analizado en los aportes de los demás entrevistados se puede coincidir en una cosa: La mujer, ya sea fuera como dentro del deporte, está muy expuestas a actos de discriminación de género, incluyendo el salario percibido, debido a que están expuesta a una desvalorización de su trabajo.

1.9. De la normativa a nivel nacional

De los resultados de la entrevista se puede concluir que el tema de derechos de la mujer dentro del ámbito del deporte en Guatemala no posee ningún antecedente en cuanto a algún análisis o inclusive una regulación en la legislación del país. De por sí el deporte no es objeto de interés, entonces no existe un campo lo suficientemente

²⁵⁸ *Loc. Cit.*

abordado o estudiado para partir de algún punto concreto. Sin embargo, se realizará un análisis final en cuanto a la legislación guatemalteca para compararla con instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

Como primer punto, es importante argumentar que el hecho de que Guatemala no reconozca una relación laboral entre jugadores y jugadoras con los clubes en las Ligas de Fútbol, tal como se evidenció en los expedientes de las sentencias de la Corte de Constitucionalidad mencionados dentro del presente capítulo; representa una gran desventaja y retroceso al reconocimiento de derechos laborales fundamentales que debe poseer cualquier trabajador para garantizar su subsistencia y ser objeto de protección.

El Código de Trabajo no hace ninguna mención en relación a regular el tema de los deportistas profesionales, siendo en esta investigación, lo concerniente a la Liga masculina y femenina de fútbol. Sin embargo, de lo analizado respecto a los elementos que conforman una relación laboral establecidos en el artículo 18 del Código de Trabajo, es innegable que los y las futbolistas profesionales se les deba considerar como trabajadores en virtud de la realidad de una relación de trabajo. Entonces, a pesar de que no se encuentre regulado específicamente el tema de los deportistas profesionales, quienes reciben una retribución, dentro de la normativa laboral, el Estado debe cumplir con garantizarles los derechos mínimos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás normativa ordinaria.

Ahora bien, dejando por un lado el tema relativo a la relación laboral, como otro punto se debe atender a los instrumentos internacionales de derechos humanos, específicamente en cuanto al tema de la igualdad de género y la igualdad salarial como tal. A continuación, se detallan los artículos dentro de normativas deportivas en el país, para abordar finalmente a una conclusión y así responder a la pregunta que surgió al principio del presente trabajo: ¿En qué medida se respeta y garantiza la igualdad por razón de género en la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas?

Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol y Estatutos de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala

Los Estatutos de la FEDEFUT establecen lo siguiente: “Artículo 4.2: La discriminación de cualquier tipo contra un país, un individuo o un grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, sexo, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o cualquier otra razón está terminantemente prohibida y será punible de acuerdo a lo dispuesto en el Código Disciplinario y el Código Ético de la FEDEFUT.”

En el mismo sentido se pronuncian los Estatutos de la CDAG: “Artículo 4. La Confederación es una entidad totalmente apolítica y no podrá permitirse en el seno de la misma ninguna discriminación por motivos de etnia, color, sexo, religión, posición económica o social y filiación política. Debiendo todos los órganos que la conforman velar porque estos postulados se cumplan”.

Se hace mención de ambas normativas porque regulan básicamente lo mismo, lo cual es que únicamente se hace mención a prohibir la discriminación en general, incluyendo en el mismo el tema del género, sin embargo no regula más a profundidad lo relativo a la igualdad de género ni la igualdad salarial.

Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y transferencia de jugadores

En cuanto a este reglamento, se encontraron disposiciones relativas específicamente a las jugadoras, así como lo referente a las cláusulas de los contratos de los y las jugadoras:

“Artículo 19: Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores o miembros de cuerpo técnico y clubes o equipos:

1. Todo contrato deberá contener obligatoriamente los requisitos siguientes:

...v. En el caso del contrato de jugador deberá fijarse el monto que percibirá durante la vigencia de éste. Además, deberá indicarse el monto del valor total del contrato, el cual debe también distribuirse en el número de cuotas que correspondan según la cantidad de temporadas contratadas, debiéndose acordar como mínimo el pago de diez (10) cuotas por temporada...El primer pago de los pactados en el contrato deberá hacerse efectivo a final del mes en que inicie la vigencia del mismo y los pagos posteriores se deberán hacer efectivos cada fin de mes durante la vigencia del contrato...”.

“Artículo 20: Disposiciones especiales relacionadas con las jugadoras

La validez de un contrato no puede supeditarse al hecho de que, durante el período de vigencia de este, la jugadora esté o quede embarazada, esté de baja por maternidad o disfrutando de sus derechos relacionados con la maternidad.

Si un club rescinde unilateralmente un contrato sobre la base de que una jugadora esté o quede embarazada, esté de baja por maternidad o disfrutando de sus derechos relacionados con la maternidad, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada. Se dará por supuesto que se ha rescindido de manera unilateral el contrato de la jugadora por este motivo a menos que pueda demostrarse lo contrario...”

En cuanto al primer artículo mencionado, éste regula la obligación que tiene el club o equipo de fijar en el contrato el monto que percibirá el jugador o jugadora, así como su forma de pago durante la vigencia del mismo. Sin embargo, tal como se abordó en las entrevistas realizadas a expertos de las Ligas de Fútbol, la realidad es que las mujeres no reciben un salario, sino que en el contrato se establece un monto simbólico porque la

normativa obliga a que se fije un valor. Es por ello que esta simulación laboral dentro del fútbol profesional no ha permitido el reconocimiento de derechos atribuidos a los jugadores y jugadoras, si se les viera como la parte trabajadora dentro de la relación con el club.

Ahora bien, se hace mención del artículo 20 del Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y transferencia de jugadores en virtud que regula cuestiones específicas, reconociendo y protegiendo la condición de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia. Sin embargo, no regula propiamente algún tema de igualdad salarial o de género.

Estatutos de la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala:

En cuanto a los Estatutos de la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala, a pesar de estar regulado específicamente para la mujer jugadora dentro del fútbol profesional, no posee ninguna estipulación en cuanto al tema de remuneración o de igualdad salarial que reconozca el trabajo remunerado por los servicios prestados dentro del club.

1.10. Instrumentos internacionales de derechos humanos

A pesar de que las jugadoras en la Liga de fútbol no sean protegidas por normativa laboral o disposiciones constitucionales relativas a la misma rama del derecho, es importante recordar que Guatemala ha ratificado distintos convenios internacionales en relación al tema de derechos humanos, por lo que se ha comprometido con obligaciones como Estado para con cualquier persona, sin ninguna distinción de ser trabajador o no. A continuación se hace mención de algunos instrumentos internacionales aplicables al caso.

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

En primer lugar, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) regula los siguientes artículos que contemplan obligaciones para los Estados, incluyendo a Guatemala. El artículo 1 y 2 del documento en mención estipula en forma general las obligaciones y compromisos de todo Estado:

«Artículo 1: Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.»²⁵⁹

Este artículo es el elemento fundamental en el cual se basan los demás derechos y libertades de la CADH, por lo que contiene distintas obligaciones estatales que fueron explicadas en el apartado respectivo de esta investigación, siendo estos el deber de respeto, garantía y protección de derechos sin ninguna distinción o discriminación. Aunado a este precepto, se encuentra el artículo dos que contempla otra obligación de los Estados:

«Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados

²⁵⁹ Organización de los Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos. 1969. Art. 1

Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.»²⁶⁰

De igual forma se hace mención del artículo 8 del mismo instrumento internacional, que regula las garantías judiciales que posee toda persona de ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un tribunal o juez competente, para la determinación de derechos y obligaciones de cualquier carácter²⁶¹. Así como del artículo 25 de la misma normativa, que regula el derecho de toda persona de tener acceso a un recurso sencillo y rápido o cualquier recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que les ampare contra actos que violen derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, ley o la CADH²⁶².

Como segundo punto se encuentra la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificado por Guatemala de igual forma. En este instrumento regula específicamente el tema de la igualdad de género:

“Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, 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:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

²⁶⁰ *Íbid.* Art. 2

²⁶¹ *Íbid.* Art. 8

²⁶² *Íbid.* Art. 25

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;...”

1.11. Incumplimiento por parte del Estado y autoridades rectoras del deporte fijados en la CADH y la CEDAW

De las entrevistas y normativa analizadas en los apartados anteriores se puede realizar un análisis final y así poder contestar a la pregunta del presente trabajo de investigación: ¿En qué medida se respeta y garantiza la igualdad por razón de género en la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas?

En primer lugar, es importante acotar uno de los argumentos que se desarrolló a lo largo de este último capítulo, siendo éste la falta de reconocimiento de una relación laboral entre jugadoras y club, y las consecuencias que conlleva.

La falta de regulación en materia laboral dentro de la Liga, tanto femenina como masculina, así como la falta de reconocimiento por parte de las autoridades judiciales de esa relación de trabajo, no permite que los y las jugadoras se les proteja adecuadamente en sus derechos fundamentales y mínimos, reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala²⁶³, dentro de los cuales se encuentra el derecho a condiciones salariales que garanticen a la persona una subsistencia digna, un trabajo equitativamente remunerado, igualdad salarial por igualdad de condiciones, entre otros. De igual forma estarían protegidos por el Código de Trabajo y demás normativa laboral.

El hecho de que se les pueda reconocer una relación de dependencia laboral derivado de un contrato obligaría a las entidades de los clubes que se les reconozca, por lo menos, un salario mínimo, lo cual representaría un avance significativo en el reconocimiento y garantía de sus derechos como trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, de las prácticas de los Juzgados y Salas de Trabajo y Previsión Social o cualquier entidad judicial que conozca de los casos de jugadores y jugadoras de las Ligas de Fútbol, se evidencia la falta de disposición de las autoridades del Estado de conocer dentro de un proceso este tipo de casos en el que se ven afectados por esta simulación laboral durante años, y en consecuencia se les impide acceder a un recurso judicial y llevar un proceso en busca de ese reconocimiento de derechos laborales que deberían de asistirles, pese a que la realidad de los y las jugadoras es aplicable a una relación de trabajo en virtud de cumplir con todos los elementos de un contrato de esa índole.

²⁶³ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 101, 102, 103, 106.

Esto implica uno de los incumplimientos del Estado en darles acceso a garantías judiciales y protección judicial, reconocidos en los artículos 8 y 25 de la CADH, respectivamente. El hecho que la legislación deportiva del país, específicamente en los Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala y el Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y transferencia de jugadores²⁶⁴ prohíba la posibilidad de acceso a un recurso para que jugadores y jugadoras para que se le pueda reconocer sus derechos laborales y por ende a las mujeres futbolistas se les pueda ofrecer un salario que les permita subsistir, constituye una negación a sus derechos humanos.

A pesar que las disposiciones deportivas en Guatemala regulen la posibilidad de dirimir conflictos relativos a jugadores y jugadoras ante la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FEDEFUT, no existe un verdadero recurso efectivo que permita tener acceso a la justicia ni que mediante éste permita proteger, asegurar o hacer valer la titularidad de derechos mediante un proceso ante tribunal competente, independiente e imparcial, pudiendo asegurar una adecuada defensa que pueden ser objeto de protección por la normativa nacional e incluso internacional²⁶⁵, esto en relación al reconocimiento de derechos laborales.

En consecuencia, de lo analizado anteriormente, se concluye que si no hay una protección eficaz a los jugadores en general dentro de la Ligas de fútbol, se puede deducir que la lucha contra actos de discriminación contra la mujer está más lejos de ser cumplida en el deporte profesional en Guatemala. El hecho que no existan disposiciones acopladas a la protección de derechos humanos básicos como garantías judiciales y protección judicial, implica que tampoco hay protección jurídica de los derechos de la mujer contra cualquier acto de discriminación.

²⁶⁴ Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG. Art. 54 y 56; Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y transferencia de jugadores. Art. 19. 1. ix.

²⁶⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87. Garantías Judiciales en Estados de Emergencia (arts. 27.2, 25 y 8 Convención Americana sobre Derecho Humanos). párr. 28.

Es por ello que a manera de respuesta a lo que se planteó en este trabajo de investigación, se llega a la conclusión que no existen condiciones de igualdad por razón de género en cuanto al tema de retribuciones para las futbolistas en la Liga Femenina de Fútbol en Guatemala, en virtud que las autoridades no cumplen con los deberes mínimos de: 1. Respeto, debido a la incidencia por acciones u omisiones por parte del Estado que implican violación a los derechos y libertades de las jugadoras profesionales²⁶⁶; 2. Garantía, por no haber una estructuración del órgano estatal que por medio de sus funciones públicas sea capaz de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos, en este caso, derechos laborales e igualdad de género²⁶⁷; 3. Tampoco se cumple con el artículo 2 de la CADH, ya que no se ha adaptado la legislación interna ni prácticas estatales que vayan en el mismo sentido con disposiciones de instrumentos internacionales como la CADH y la CEDAW que amparan los derechos de las mujeres.

Lo anterior planteado confirma una de las respuestas aportadas por el licenciado Figueroa dentro de la entrevista realizada, en cuanto a que no existe ninguna normativa deportiva en el país que regule la igualdad de género, específicamente en cuanto a igualdad remunerativa. Es por ello que se demostró un impacto negativo en el deporte profesional en Guatemala, ya que el tema de derechos humanos en el deporte profesional no se ha abordado ni discutido en el país.

²⁶⁶ Gros Espiell, Héctor, La Convención Americana y la Convención Europea de Derechos Humanos. Análisis comparativo. Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1991. p. 65.

²⁶⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988. párr. 166.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a lo analizado en los apartados respectivos de la presente investigación, el contrato entre un jugador/jugadora con el equipo o club, posee todos los elementos subjetivos y objetivos de una relación laboral, lo cual lo convierte en un contrato de trabajo. Esto deviene de los aspectos fácticos que de acuerdo al principio de la primacía de la realidad, pone de manifiesto esa relación laboral entre el jugador de fútbol y el club dentro de la Liga Nacional de Fútbol en Guatemala.
- La discriminación contra la mujer en el ámbito laboral es un fenómeno que se ha dado durante años, cuyas causas responden a patrones socio-culturales que desvalorizan la labor de la mujer, lo cual ha dado como resultado la brecha salarial con respecto a los hombres.
- La poca atención y falta de interés hacia deporte profesional en Guatemala ha sido un factor limitante para que las entidades públicas o privadas, organizaciones y población en general reflexionen acerca de la igualdad de género en el deporte.
- La falta de una regulación específica con relación a no reconocer una relación laboral entre jugadora-equipo, el tema salarial en el deporte, así como la falta de normas destinadas a la protección de mujeres, específicamente dentro de la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala, representa una problemática que perjudica de mayor manera a las deportistas principalmente, obstaculizando a la mujer para que pueda tener una fuente de ingresos, subsistir y continuar en el fútbol profesional.
- Otro de los factores por los cuales no se les paga suficiente a las futbolistas es que los clubes o equipos en la Liga Femenina de Fútbol no son fiscalizados por autoridades deportivas en virtud que son autónomos, al tener su propio presupuesto. Sin embargo, por medio del análisis realizado a lo largo de la investigación, se constata que existe la necesidad de realizar reformas, tanto a la legislación como a nivel estructural, para obligar a que las autoridades de los equipos les paguen a sus jugadoras en virtud del reconocimiento de una relación laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- Que a nivel de la Federación Nacional de Fútbol, ente rector del fútbol profesional en el país, mediante la creación y emisión de reglamentos se pueda establecer una protección a la remuneración de las jugadoras.
- Que a nivel del Congreso de la República de Guatemala, por medio de la regulación de la relación entre futbolistas y clubes dentro de la liga, se pueda reconocer como una relación laboral y que se regule dentro de los regímenes especiales que se contemplan en el Código de Trabajo. Esto implicaría la obligación de suscribir un contrato de trabajo como tal.
- Que mediante los órganos jurisdiccionales, por conducto de los juzgados ordinarios de trabajo, se conozcan los casos de simulaciones laborales y que mediante un proceso se pueda reconocer la relación laboral y en consecuencia se les pague a las futbolistas.
- Que se realicen reformas a estatutos, reglamentos y cualquier disposición de la Liga Femenina de Fútbol y de entidades rectoras del deporte, para que se adapten conforme a estándares de derechos humanos.

REFERENCIAS

A. Referencias bibliográficas

ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Derecho del trabajo*. 24° ed. Editorial Thomson Aranzadi. España. 2006.

ARIAS MADDEN, Mary Rose. *A tres décadas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en Centroamérica: avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*". Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2010.

Badilla, Ana E. (Comp.) *La discriminación de género en la legislación Centroamericana*. Tomo IV. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 1998

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. España. Tirant Lo Blanch. 1994.

BENAVENTE R., María y Alejandra VALDÉS. *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014

BIENCINTO LÓPEZ, Natalia. *Hacia un entorno laboral igualitario*. España. Instituto Andaluz de la Mujer. 2009.

CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Tomo I. 4° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 2001.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. (Comp.) *Manual de derecho del trabajo*. Tomo I. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2011. 2° Ed.

Carrera, Amanda (Comp.) *Un paso hacia la equidad*. 2022. Guatemala. Editorial Saqil Tzij.

Centro de Estudios de Justicia de las Américas. *Política de Igualdad de género*. Chile. Centro de Estudios de Justicia de las Américas. 2018.

Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH). *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Guatemala. COPREDEH. 2011.

Comisión presidencial de la política del Ejecutivo en materia de derechos humanos. *Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad*. Guatemala. Editorial Serviprensa. s. f.

CONTRERAS ORTIZ, Rubén Alberto. *Obligaciones y negocios jurídicos civiles: Parte General*. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2004.

DA SILVA, Rosane y otros. *Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: Experiências e desafios*. Brasil. Central Única dos Trabalhadores (CUT) y Fundação Friedrich Ebert (FES). 2010.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo: Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. Tomo I. 22° ed. México. Editorial Porrúa. 2018.

FAÚNDEZ LEDESMA, Héctor. *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos: aspectos institucionales y procesales*. 3ra. ed. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2004.

Fernández Madrid, Juan Carlos y otros. *Manual práctico de contratación laboral*. 2da. Ed. Argentina. Editorial Errepar. 1995.

FERNÁNDEZ, Marcos Leodegario. *Derecho Individual del Trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. 2014.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. 5° ed. Guatemala. Editorial Oscar De León Palacios. 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala. Editorial Óscar de León Palacio. 1996.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual de trabajo*. Guatemala. Fénix. 2006.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. 3° ed. Guatemala. Editorial Fénix. 2014.

Fundación Myrna Mack. *La discriminación: de la inefable realidad a su punibilidad en Guatemala*. 2da. ed. Guatemala. Fundación Myrna Mack. 2009.

GONZÁLEZ CHACÓN, Christian Gilberto. *El ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala*. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2014.

Gros Espiell, Héctor, *La Convención Americana y la Convención Europea de Derechos Humanos. Análisis comparativo*. Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1991.

GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. 23° edición. México. Editorial Porrúa. 2003.

GUTIÉRREZ DE COLMENARES, Carmen María y Josefina Chacón de Machado. *Introducción al derecho*. 3° ed. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. 2011.

Imperativo jurídico. Diccionario jurídico consultor Magno. Argentina. Editorial Reymo. 2008.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2010. ISBN: 978-9968-611-44-2.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2009.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Vol. I. Argentina. Editorial Roque de Palma. 1955.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*. 2da. Ed. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2001.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer y Carlos María, PELAYO MÖLLER, “*Artículo 1: Obligación de respetar los derechos*”, en: STEINAR, Christian y Patricia URIBE. *Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada*. Colombia. Fundación Konrad Adenauer. 2014.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del trabajo*. 16° ed. España. Editorial Tecnos. 2007.

MATEO SIERRA, José Manuel y Ángel Olmedo Jiménez. *La regulación laboral de la relación del deportista profesional en España*. España. Departamento Laboral del Despacho J&A Garrigues. s.f.

MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. *Derecho Laboral un enfoque práctico*. México. McGrawHill. 2009.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 28° Ed. España. Editorial Tecnos. 2007.

Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago, Chile

ORDOÑEZ, Leyre. *Discriminación laboral por razón de género*. España. Editorial UPV. 2008.

Principio. *Diccionario jurídico elemental*. 19° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 2008.

SALAZAR UGARTE, Pedro y otros. *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*. México. Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez. 2014.

Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. España. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). 2007.

STAVENHAGEN, Rodolfo. *Situación de los Pueblos Indígenas en Guatemala*. Guatemala. Editorial Funpadem. 2002.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. *Equidad de género y derecho electoral en México*. México. Coordinación de Comunicación Social. 2009.

Valverde, Antonio Martín y otros. *Derecho del trabajo*. España. Tecnos. 2007.

Tutelar. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. 23° ed. Argentina. Editorial Heliasta. 1996.

VAN DEN BERG, Elvia. *Hacia la equidad de género en su organización*. Perú. Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo. 2002.

WAGNER MOTA, Karin Paola. *El derecho internacional de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados*. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2013. ISBN: 978-9929-584-37-2.

B. Referencias normativas

1 Normativa internacional

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". 1994.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/54/4. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1999.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 34/180. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Women's human rights in the changing world of work: Report of the Working Group on discrimination against women and girls.* A/HRC/44/51. 2020.

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Costa Rica. 1949.

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Ecuador. 1998.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo y su reforma. 2021.

CIDH. Informe No. 48/16. Caso 12.799. Fondo. Miguel Ángel Millar Silva y otros (Radio Estrella del Mar Melinka). Chile. 29 de noviembre de 2016.

CIDH. Informe No. 67/06. Caso 12.476. Fondo. Oscar Elías Biscet y otros. Cuba. 21 de octubre de 2006.

CIDH. Informe No. 80/15. Caso 12.689. Fondo. J.S.C.H y M.G.S. México. 28 de octubre de 2015.

CIDH. Mujeres Indígenas desaparecidas y asesinadas Columbia Británica, Canadá. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 30/14. 21 diciembre de 2014.

CIDH. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad de garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. 2011.

CIDH. Violencia contra personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36. 12 noviembre de 2015.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13. Obligación general núm. 31: La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados partes en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 2004.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo. 2019.

Congreso Constitucional. Ley No. 2 de la República de Costa Rica. Código de Trabajo. 1943.

Congreso Constituyente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2019.

Congreso de Colombia. Ley 1946. Ley por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Colombia. 2011.

Congreso de la Nación Argentina. Ley No. 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Decreto 390. 1976.

Congreso General Constituyente. Constitución de la Nación Argentina. 1994.

Congreso Nacional. Codificación 2005-017. Codificación del Código de Trabajo. 2005.

Congreso Nacional. Ley No. 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Chile. 2009.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Espinoza González Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 289.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras (fondo). Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C, núm. 4.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87. Garantías Judiciales en Estados de Emergencia.

Fédération Internationale de Football Association. Estatutos de la FIFA. 2020.

Fédération Internationale de Football Association. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. 2021.

Organización de Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos. 1969.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.

Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

2 Normativa nacional

Asamblea Constitucional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985.

Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo 104/2012-CE-CDAG. Estatutos de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala.

Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG. Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-016-2021. Reglamento de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores.

Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Acuerdo número CE-027-2021. Reglamento de competencia de la Liga Nacional de Fútbol de la República de Guatemala para la temporada oficial 2021-2022.

Comité Ejecutivo del Comité Olímpico Guatemalteco. Acuerdo A11/2021-CE-COG. Estatutos del Comité Olímpico Guatemalteco.

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

Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 2-89. Ley del Organismo Judicial.

Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 76-97. Ley Nacional para el desarrollo de la cultura física y el deporte.

Corte de Constitucionalidad, expediente No. 1428-2018, sentencia de apelación de amparo, 16 de julio de 2018.

Corte de Constitucionalidad, expediente No. 2694-2022, sentencia de apelación de amparo, 28 de noviembre de 2022.

Corte de Constitucionalidad, expediente No. 524-2018, sentencia de apelación de amparo, 11 de junio de 2018.

Corte de Constitucionalidad. Expediente 1681-2007. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 16 de enero de 2008.

Corte de Constitucionalidad. Expediente 2088-2005. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 2 de noviembre de 2005.

Corte de Constitucionalidad. Expediente 269-2005. Resolución de inconstitucionalidad en caso concreto. 20 de julio de 2005.

Corte de Constitucionalidad. Expediente 682-1996. Opinión Consultiva. 21/06/1996.

C. Referencias electrónicas

Amnistía Internacional. Amnistía Internacional. Discriminación. Disponibilidad y acceso: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

AS. G. Gil, Aimara. Irlanda acuerda la igualdad salarial para sus selecciones. España. 2021. Disponibilidad y acceso: https://as.com/futbol/2021/09/02/femenino/1630580439_145497.html

Caamaño Rojo, Eduardo. “La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el periodo anterior al nacimiento de la relación laboral”. *Revista Laboral Chilena*. No. 116. Chile. 2003. s.ed. Disponible en: <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-defensa-del-principio-de-no-discriminacion>.

Castro Castro, José Francisco. “Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares”. *Coyuntura laboral*. No. 146. Chile, 2001. p. 8. Disponibilidad y acceso: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf.

CIDH. *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: Estándares Interamericanos* (En línea). Estados Unidos: CIDH. 2020. Fecha de consulta: 16/03/2021. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331. ISBN 978-0-8270-7126-1. Disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>

CIDH. *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos* (en línea). Estados Unidos: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2019. ISBN 978-0-8270-6861-2. Disponibilidad y acceso: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>.

CIDH. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. (En línea), Washington D.C: 2011. OEA/Ser.L/V/II.143, ISBN 978-0-8270-5706-7, disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf>.

CIDH. *Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación* (En línea). Estados Unidos: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2011. Fecha de consulta: 19/03/2021. OEA/Ser.L/V/II.143. ISBN 978-0-8270-5725-8. Disponibilidad y acceso: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>.

Comisión Europea. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea (En línea). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014. ISBN 978-92-79-36093-0, disponibilidad y acceso: <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>.

CNN. Sterling, Wayne. El fútbol estadounidense llega a un acuerdo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Estados Unidos. 2022. Disponibilidad y acceso: <https://cnnespanol.cnn.com/2022/05/18/el-futbol-estadounidense-llega-a-un-acuerdo-sobre-la-igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Historia* (en línea). Costa Rica. Disponibilidad y acceso: <https://www.corteidh.or.cr/historia.cfm>

El país. Calonge, Lorenzo. Las futbolistas van a la huelga indefinida por el convenio colectivo. España. 2019. Disponibilidad y acceso: https://elpais.com/deportes/2019/10/22/actualidad/1571737427_104493.html

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). *CEDAW en 10 minutos* (en línea). México: 2006. Disponibilidad y acceso: http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/cedaw_10_minutos.pdf

FRAGA MARTÍNEZ, J. “*Los Derechos Humanos y su relación con la Equidad de Género. Documento con recomendaciones para una ruta crítica para la construcción de los procesos de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de promotores de los Institutos de la Juventud* (en línea). México. 2012. Disponibilidad y acceso: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/BCS/BCS_MA12_RC_PEG_juventud_2012.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. “*Glosario de género*” (en línea). México: 2017. ISBN: 978-968-9286-00-4. Disponibilidad y acceso: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Koukiadaki, Aristeia. Work and Equalities Institute Research Briefing. 2017 FIFPro global employment report: Working conditions in professional women’s football. Reino Unido: The University of Manchester, Alliance Manchester Business School. Fecha de consulta: 15 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: <https://www.alliancembs.manchester.ac.uk/media/ambs/content-assets/documents/research/wei/2017-fifpro-global-employment-report.pdf>

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC). Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. s.f. Disponibilidad y acceso: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/equal-pay/>.

Lamas, M. (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, Bonilla Artigas Editores. Disponibilidad y acceso: <https://elibro.url.elogim.com/es/ereader/rafaellandivar/121729?page=274>.

La Vanguardia. Sarta, Rita; Maggio, Casandra y Molero, Rebeca. El fútbol femenino y la brecha salarial., España. 2020. Fecha de consulta: 8.06.2022. Disponibilidad y acceso: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483072645906/brecha-salarial-futbol-femenino.html>.

LEXARTZA ARTZA, Larraitz y otras. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial* (En línea). Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2019. Fecha de consulta: 21/03/2021. ISBN: 978-92-2-132054-8. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf.

Naciones Unidas Guatemala. Naciones Unidas Guatemala. Guatemala requiere equidad de género en la remuneración. Guatemala. 2017: 8/03/2021. Disponibilidad y acceso: <https://onu.org.gt/comunicados/2463/>

Observatorio Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres del Pacífico Asiático. *Nuestros derechos humanos no son opcionales: Por la implementación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Una guía* (en línea). Malasia: 2008. ISBN 978-983-43654-7-9. Disponibilidad y acceso: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/CEDAW2/images/pdf/iwraw%20-%20op_cedaw_spanish_guide.pdf

Oelz, Martin y otros. *Igualdad salarial: Guía introductoria* (En línea). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2013. ISBN 978-92-2-326933-3. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponibilidad y acceso: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Introduction.aspx>

Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. *Informe IV. Las desigualdades y el mundo del trabajo* (en línea). Ginebra: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. 2021. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. ISBN: 978-92-2-132475-1. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf.

ONU MUJERES. Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres y CONMEBOL firman acuerdo para el fortalecimiento del fútbol femenino en la región. 2021: ONU. 23 de marzo de 2021. Fecha de consulta: 15/01/2023. Disponibilidad y acceso:

<https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/03/onu-mujeres-y-conmebol-firman-acuerdo-para-el-fortalecimiento>

Organización de Estados Americanos. *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará)* (En línea). Disponibilidad y acceso: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Folleto-BelendoPara-ES-WEB.pdf>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. *Mapeo de legislación sobre igualdad salarial en la región de América Latina y el Caribe* (En línea). ONU. Mujeres. 2018. Disponibilidad y acceso: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2019/05/producto5_legislacion_igualdad_salarial_alc_2018_v3%20f-compressed.pdf?la=es&vs=402.

Organización de las Naciones Unidas. Mujeres. Causas de la brecha salarial. s.f. Disponibilidad y acceso: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 11). Observación general, publicación 2019* (En línea). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2019. ISBN: 978-92-2-133225-1. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_717516.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo (en línea). Suiza: Organización Internacional del Trabajo. 2022. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862574.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. La contribución del diálogo social a la igualdad de género (en línea). Suecia: Organización Internacional del Trabajo. 2019. Fecha de consulta: 12 de enero de 2023. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. (En línea). OIT. 2016. Disponibilidad y acceso: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduc>

Organización Internacional del Trabajo. *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* (En línea). Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2019. ISSN: 2413-6581. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres* (En línea). Chile: Oficina Internacional del Trabajo. 2006. ISBN: 92-2-319200-5. Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf.

Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Género. s.f. Disponibilidad y acceso: <https://www.who.int/topics/gender/es/#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a,los%20hombres%20y%20las%20mujeres>

Procurador de los Derechos Humanos. Procuraduría de los Derechos Humanos. Acerca de la Defensoría. Guatemala. Disponibilidad y acceso: <https://www.pdh.org.gt/defensorias/defensoria-de-la-mujer.html>

Real Academia Española. Real Academia Española. Deportista. Disponibilidad y acceso: <https://dle.rae.es/deportista>.

Real Academia Española. Real Academia Española. Discriminar. España. Disponibilidad y acceso: <https://dle.rae.es/discriminar>

The New York Times. Das, Andrew. La selección femenina de fútbol de Estados Unidos demanda a su federación por discriminación. Estados Unidos. 2019. Disponibilidad y acceso: <https://www.nytimes.com/es/2019/03/08/espanol/futbolistas-mujeres-estados-unidos-discriminacion.html>

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Conceptos básicos sobre género. México. 2016. Disponibilidad y acceso: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

VARGAS TRUJILLO, Elvia y Hilda GAMBARA D'ERRICO. *Evaluación de programas y proyectos de intervención: una guía con enfoque de género* (en línea). Bogotá: Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO: Ediciones Uniandes. 2008. ISBN 978-958-695-339-9. Disponibilidad y acceso: https://appsciso.uniandes.edu.co/sip/data/pdf/Evaluacion_de_programas_y_proyectos_de_intervencion.pdf.

D. Otras referencias

Amézquita Santizo, Vivian Paola. *Análisis jurídico social en cuanto a la discriminación de género en el acceso al derecho constitucional de trabajo a través de los indicadores de pobreza y desigualdad y su incidencia en el desarrollo humano guatemalteco*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2018.

Castañeda Barillas, Juan Guillermo. Ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC. Entrevista de 11 de mayo de 2022.

Cavalcante Carvalho, Alana Micaelle. “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*. No. 7. España. Marzo, 2018. Instituto Bartolomé de las Casas.

Cerquera Losada, Oscar Hernán. “Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana”. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 56. Colombia. 2019. s.ed.

De León Ralda, Oscar Rigoberto Rafael. *Los derechos laborales de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social contratados bajo el renglón presupuestario 182 en los centros de salud de la república de Guatemala*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2019.

Figuroa, Carlos Fernando, Director Ejecutivo del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala, SIFUPGUA. Entrevista de 22 de octubre de 2021.

Gómez Grijalva, Dorotea Antonia. Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Entrevista de 22 de febrero de 2022.

Juárez García, Daniel Gustavo. *Naturaleza de la relación contractual entre los clubes y jugadores de fútbol profesional de la liga nacional de fútbol de Guatemala así como la inconstitucionalidad de las normas que impiden a los jugadores de fútbol comparecer ante la jurisdicción laboral*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 2009.

López Monjaras, Nereyda Mercedes. *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis de la Licenciatura en Psicología industrial/organizacional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2014.

Queme Maldonado, Martha Lucrecia. *Simulación de la relación laboral como vicio para eludir el pago de prestaciones laborales de los trabajadores*. Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2009.

Sánchez-Mira, Núria. “La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 4. España. 2017. Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball.

SÁNCHEZ TORRES, Esther. *La desigualdad retributiva por razón de sexo (II): Los términos de la irresolución*. España. Universitat Ramon Llull, Facultat de Derecho de ESADE. 2003.

ANEXOS

Anexo 1: Modelo de entrevista realizada al Licenciado Carlos Fernando Figueroa, Director Ejecutivo de SIFUPGUA.

1. ¿Cómo está clasificado el fútbol en Guatemala?
2. ¿Cuándo empezó a formarse la Liga Femenina de Fútbol de Guatemala?
3. ¿Cuántos equipos femeninos hay actualmente?
4. En cuanto a la federación de fútbol, ¿cuál es la normativa que rige a la federación en cuanto a las ligas de fútbol?
5. ¿Cómo es que constituyen los equipos para contraer obligaciones con los y las jugadoras?
6. ¿La liga masculina y femenina de fútbol se le podría considerar un deporte profesional?
7. ¿Existe alguna normativa que regule el pago a los y las futbolistas?
8. ¿Cuánto es que se asigna de presupuesto estatal para cubrir la remuneración de los futbolistas? ¿Existe algún dato específico?
9. ¿Qué es lo que influye en la remuneración para ambas ligas?
10. ¿Hay audiencia en la liga femenina?
11. En cuanto a las autoridades deportivas, ¿se pudiera aplicar ciertas medidas, emitir normativas que apuesten a esa igualdad de género en el tema de remuneración?
12. ¿Pudiese haber alguna forma en que el Estado, a través de las entidades deportivas pudieran tener cierta influencia en los clubes para primero reconocerlo como una relación laboral y a partir de ahí protegerlo en virtud de ser un salario?
13. ¿En la normativa deportiva se regula la igualdad de género, específicamente en cuanto a remuneración?
14. ¿Ha habido casos de jugadoras de fútbol que haya denunciado sobre discriminación salarial en cuanto a falta de pago de salarios?
15. ¿En el supuesto de que una jugadora denunciase, qué medida podría tomar?
16. ¿En qué medida las ligas de fútbol y demás entidades deportivas han tratado de garantizar los espacios de participación en espacio, competencias?

Anexo 2: Modelo de entrevista realizada al Licenciado Juan Guillermo Castañeda Barillas. Ex vocal primero de la Liga Nacional de Fútbol Femenino y ex Gerente General del equipo de Comunicaciones, FC.

1. ¿Cómo está clasificado la Liga Nacional de Fútbol en Guatemala?
2. ¿Cuándo se empezó a formar la liga nacional femenina de fútbol?
3. ¿Cuántos equipos de hombres y mujeres de fútbol existen en la actualidad a nivel profesional en la liga?
4. ¿Cuáles son los instrumentos jurídicos que regulan al fútbol masculino a nivel nacional, en específico la liga nacional? ¿Son los mismos que regulan la liga nacional femenino de fútbol?
5. ¿Cuál es la diferencia entre el deporte federado y el amateur? ¿La Liga masculina y femenina de fútbol se les categoriza dentro del deporte federado/profesional o amateur?
6. ¿Cómo se constituyen los equipos para contraer obligaciones con los y las jugadoras?
7. ¿El contrato entre el club y los y las jugadoras es de naturaleza civil?
8. ¿La relación entre jugadores y el club al que pertenecen cumple con los elementos de una relación laboral? ¿Por qué?

9. ¿Se asigna algún porcentaje del presupuesto estatal para cubrir la remuneración de los futbolistas profesionales? ¿Existe un dato específico para atletas femeninas y para atletas masculinos por separado? ¿Cuáles serían los datos?
10. ¿Existe alguna normativa que regule o controle el tema de los salarios que se les paga a los y las futbolistas? Si lo hubiera, ¿cuál es?
11. ¿El sistema de remuneración a las Futbolistas de equipos de la Liga Nacional Femenina de fútbol, así como en otras categorías, cumple con estándares de equidad e igualdad, en comparación con el de los hombres? ¿Por qué?
12. ¿Cuáles son los factores por los cuales las jugadoras no reciben una remuneración similar al de los hombres deportistas cuando el nivel de exigencia y el número de participación en eventos competitivos son los mismos?
13. ¿Se ha dado el supuesto de que una jugadora haya denunciado algún acto discriminatorio por el salario/honorarios devengados? ¿A qué vía se acude? ¿Qué medidas se han tomado ante esta situación?
14. ¿En qué medida la liga Femenina de Fútbol junto a la FEDEFUT y demás instituciones rectoras del deporte han tratado de garantizar que las futbolistas femeninas tengan los mismos espacios de participación en eventos competitivos, en relación con los atletas masculinos? ¿Qué acciones han tomado respecto a ello?

Anexo 3: Modelo de entrevista realizada a la Licenciada Dorotea Antonia Gómez Grijalva, Defensora de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos

1. ¿A qué se refiere con el término igualdad de género?
2. ¿A qué nos podemos referir por discriminación salarial por razón de género?
3. ¿Cuáles son los principales obstáculos en cuanto a los derechos de la mujer en el ámbito laboral?
4. Ustedes reciben denuncias por parte de estas mujeres, sin embargo, ¿como defensoría de la mujer han trabajado con la defensoría de los trabajadores?
5. ¿Han recibido denuncias que lo hayan visto en conjunto con la defensoría de los trabajadores, que tenga que ver con algún trato discriminatorio en cuanto a remuneración o salario?
6. ¿Dentro de la defensoría de la mujer, cuáles son las medidas y acciones que implementan?
7. Considerando su experiencia, ¿cree que a través de estas medidas han tenido más resultado positivos como negativos?