

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O
COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL
CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

LAURA ANTONIETA HERNÁNDEZ MARROQUÍN

GUATEMALA, ABRIL 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O
COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL
CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LAURA ANTONIETA HERNÁNDEZ MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Vocal: Lic. Dixon Díaz Mendoza
Secretaria: Licda. Gladys Yolanda Albeño Ovando

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
Secretario: Lic. Rafael Morales Solares

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



Duarte, Guevara & Salguero

Abogados y Notarios Asociados

Guatemala, 12 de marzo de 2010

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Licenciado Castillo Lutín:

Como Asesor de Tesis de la Bachiller: Laura Antonieta Hernández Marroquín, en la elaboración del trabajo titulado: NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN CUMPLIMIENTO AL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; sugerí a la sustentante modificar el título de la tesis debido a que el convenio que se analiza no ha sido ratificado aún por el Estado de Guatemala, quedando el mismo de la siguiente manera: NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; asimismo, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene:

- Un amplio contenido doctrinario y legal del derecho laboral en lo relacionado a los derechos de la mujer trabajadora, así como también se estudia la aplicación de ley y la realidad nacional de la misma.
- En el desarrollo de la tesis la sustentante utilizó los siguientes métodos de investigación: analítico y sintético con los cuales se dio a conocer la problemática nacional actual de las madres trabajadoras derivada de la falta de regulación que la apoye en las complicaciones durante el embarazo y maternidad. Se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documentos, con las cuales se recabó la información actualizada y relacionada con el tema.

Duarte, Guevara & Salguero

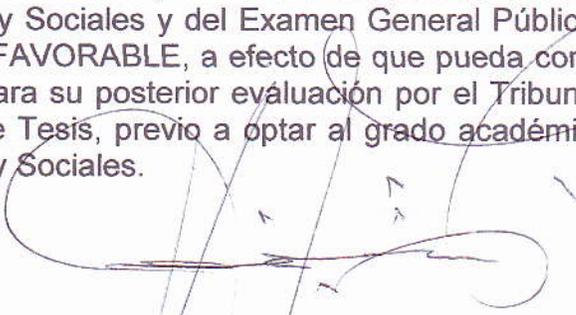
Abogados y Notarios Asociados



- La tesis contribuye científicamente al estudio del derecho laboral, especialmente sobre la legislación que regula la participación de la mujer en su rol de trabajadora, debido a que abarca las etapas del conocimiento científico, planteando la problemática actual y recolectando la información necesaria y suficiente en documentos actualizados y relacionados con el tema para la comprobación de la hipótesis planteada.
- Las conclusiones y recomendaciones se relacionan con el contenido de la tesis, siendo la bibliografía utilizada la correcta; también se hicieron correcciones a los capítulos, introducción y se ampliaron las citas bibliográficas; siempre respetando el criterio ideológico de la Bachiller Hernández Marroquín.

He guiado personalmente a la Bachiller Hernández Marroquín durante todas las etapas del proceso de investigación científica, se aplicaron los métodos y técnicas apropiadas para poder resolver la problemática planteada comprobándose la hipótesis sobre la importancia de brindar protección a las madres trabajadoras de Guatemala.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.



Hector Rolando Guevara González
Abogado y Notario

Lic. Héctor Rolando Guevara González
Asesor de Tesis
Colegiado 5434

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SAMUEL ALBERTO DUARTE PÉREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LAURA ANTONIETA HERNÁNDEZ MARROQUÍN, Intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. ROLANDO SEGURA GRAJEDA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
RSG/slh.

Duarte, Guevara & Salguero

Abogados y Notarios Asociados



Guatemala, 11 de mayo 2010.

Licenciado
Rolando Segura Grajeda
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Segura Grajeda:

Según nombramiento emitido de fecha diecinueve de abril del año dos mil diez, revisé la tesis de la Bachiller: Laura Antonieta Hernández Marroquín, titulada "NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO" para lo cual me es grato manifestarle que el trabajo de investigación abarca:

Un análisis jurídico, legal y doctrinario de los derechos laborales de la mujer madre trabajadora existentes en la legislación laboral guatemalteca.

Se emplearon los métodos apropiados, siendo los utilizados los siguientes: analítico y sintético con los cuales se dio a conocer la problemática nacional actual derivada de la falta de regulación que apoye a la madre trabajadora en caso de las complicaciones que surgen durante el embarazo y maternidad, así también dio a conocer la importancia de que se aplique la legislación laboral ya existente de forma imparcial. Se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documentación, con las cuales se recabó la información actualizada y relacionada con el tema.

La contribución científica del trabajo cuenta con validez, debido a que la sustentante enfoca con bastante propiedad durante el desarrollo de la investigación, criterios, objetivos certeros y de actualidad; siendo la redacción que se utilizó durante el desarrollo de la tesis la apropiada.

Duarte, Guevara & Salguero

Abogados y Notarios Asociados

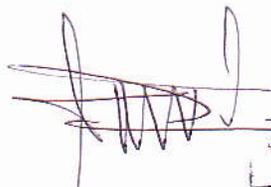
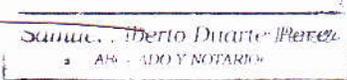


La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí y con el contenido del trabajo referido. Durante la revisión de la tesis, señalé una serie de modificaciones al índice, introducción y capítulos, debido a que estime eran necesarias para comprender de una mejor manera el tema de investigación; encontrándose la Bachiller Hernández Marroquín, conforme.

De forma personal he guiado a la sustentante en las etapas del proceso de investigación científica, en base a la aplicación de los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática presentada, con lo cual se puede comprobar la hipótesis que se relaciona con la importancia de proteger los derechos de las mujeres madres trabajadoras de Guatemala de conformidad con la proyección científica de la investigación.

En cuestión, el trabajo efectivamente reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORALBE, a efecto de que la misma pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Samuel Alberto Duarte Pérez
Revisor de Tesis
Colegiado 2980



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LAURA ANTONIETA HERNÁNDEZ MARROQUÍN, titulado NECESIDAD DE REGULAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD O COMPLICACIONES COMO PRODUCTO DE LA MATERNIDAD EN BASE AL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.


Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario 



DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias por el milagro de la vida que me regalaste y ver hoy culminado uno de mis mayores sueños, el cual sin tu divina intervención no hubiera logrado.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Gracias por estar siempre conmigo, y ser la fortaleza de mi alma.
- A MI MADRE:** Yolanda Marroquín, por tu apoyo incondicional, tus oraciones y consejos. Gracias madre por ser la luz que me ha guiado por el sendero de la vida y llevado hasta este momento. Te amo mami.
- A MI PADRE:** Oscar Molina, gracias papito por tu amor y apoyo, por creer siempre en mí y darme tu confianza. Te amo.
- A MI ESPOSO:** Eddy Castillo, por tu amor, paciencia y apoyo en todo momento. Te amo.
- A MIS HIJOS:** Guillermo y Jimena, cambiaron mi mundo y se convirtieron en la razón de mi vida, a ustedes este logro, motivo de mi sacrificio y superación para que se sientan orgullosos de su mami.
- A MIS HERMANOS:** Norma, eres para mi una segunda mamá gracias por tu apoyo y fe en mí; Ángel y Raúl son los mejores hermanos. Los quiero mucho.



A MIS SOBRINOS:

Como un ejemplo para que luchen por sus metas.

A MIS AMIGOS:

Quienes me mostraron y confirmaron su lealtad y que la amistad existe, los quiero muchísimo.

A:

Licenciados: Samuel Duarte, Lilian Salguero de Duarte, Héctor Guevara y Erick Quintana por compartir conmigo sus experiencias en esta carrera.

A:

Todas y cada una de aquellas personas que con sus consejos, oraciones y apoyo me ayudaron a concluir mis estudios y lograr mi meta, graduarme. Mil gracias.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, fuente del saber que me formaron como profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El trabajo en referencia a la mujer trabajadora.....	1
1.1. El derecho al trabajo.....	2
1.2. Principios fundamentales del trabajo.....	5
1.3. El trabajo de la mujer.....	7
CAPÍTULO II	
2. Marco jurídico de protección a la mujer respecto a la edad reproductiva, el estado de gravidez y la maternidad.....	17
2.1. Protección legal nacional.....	17
2.2. Protección legal internacional.....	43
CAPÍTULO III	
3. Situación de las trabajadoras en edad reproductiva, en estado de gravidez o maternidad y los factores que inciden en su perjuicio respecto a las complicaciones o enfermedades.....	49
3.1. Aspectos considerativos.....	49
3.2. Las trabajadoras en su rol de madres y la realidad nacional.....	54
3.3. La mujer y la seguridad social	60
CAPÍTULO IV	
4. Necesidad de que se incluya la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo y maternidad en el Código de Trabajo.....	69
4.1. Lo que sucede en el seguro social de la zona seis maternidad.....	69
4.2. Presentación de resultados del trabajo de campo.....	71



Pág.

4.3. Bases para el establecimiento de la reforma al Código de Trabajo para incluir la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo, parto o maternidad.....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

Actualmente en la legislación nacional se regulan diferentes licencias por maternidad que buscan proteger los derechos de las mujeres madres trabajadoras, que le permiten gozar de períodos de tiempo estipulados para recuperarse del estado de gravidez y de la reciente maternidad pudiendo acoplarse a la misma sin ningún problema; sin embargo, estos derechos y beneficios pueden ser en ocasiones violentados y no aplicados de manera adecuada.

En este sentido la Organización Internacional de Trabajo constantemente desarrolla convenios que buscan la superación de los derechos y beneficios laborales ya existentes en los países miembros de la misma teniendo dichos Estados el compromiso de adoptarlos a sus leyes para beneficio de la población laboral. Recientemente, ésta aprobó el convenio 183 sobre la protección de la maternidad, en la cual hace referencia entre otras cosas, a una licencia en caso de enfermedad o complicaciones que se podría otorgar a la madre antes o después de la licencia de maternidad, la cual Guatemala podría incluir al Código de Trabajo si ratificara el mismo en cumplimiento a sus obligaciones como estado miembro.

Es por ello, que a través de este estudio jurídico y doctrinario se pretende fundamentar la necesidad de iniciar la sumisión para aprobar el instrumento jurídico internacional antes mencionado, para que se pueda adicionar a través de una reforma al Código de Trabajo la licencia en caso de enfermedad o complicaciones de la madre o del hijo, con lo cual se buscaría mejorar la normativa en lo que se refiere a la maternidad de la mujer y los derechos laborales que le asisten cuando esta es trabajadora.

Los métodos que se utilizaron para realizar esta investigación fueron: El analítico, con el cual se logró conocer la problemática nacional actual derivada de la falta de regulación que apoye a la madre trabajadora en caso de complicaciones que sufre durante el embarazo y maternidad; y el sintético, a través de éste se pudo hacer un estudio de campo que constató la necesidad de mejorar el marco legal que protege a

las mujeres madres trabajadoras. Respecto de las técnicas que se emplearon se pueden mencionar: Fichas bibliográficas para la recopilación de información documental actualizada relacionada con el tema; y la entrevista, con la que se obtuvieron los datos del estudio de campo.

El trabajo se dividió en cuatro capítulos: en el primer capítulo se aborda el trabajo, especial referencia a la mujer trabajadora; el segundo capítulo presenta el marco jurídico de protección de las mujeres en estado de gravidez y maternidad; el tercer capítulo se refiere a la situación de las trabajadoras en edad reproductiva, en estado de gravidez o maternidad y los factores que inciden en su perjuicio respecto a las complicaciones o enfermedades; y el cuarto capítulo desarrolla la fundamentación y argumentación sobre la necesidad de que se incluya la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo y maternidad en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. El trabajo en referencia a la mujer trabajadora

Un concepto general y abstracto para determinar que el trabajo como tal constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental, es imprescindible mencionar que el hombre desde los inicios de la humanidad, ha desempeñado tareas precisamente para lograr cubrir sus necesidades y satisfacer factores sociales, principalmente la alimentación, considerado también fuente de progreso para la familia del trabajador o trabajadora.

Éste ha existido siempre y, como se señaló anteriormente, surge desde el apareamiento del hombre o el nacimiento de la humanidad, puesto que él ha tenido que procurarse para sí y para su grupo familiar sus comodidades mínimas o básicas.

Posteriormente, con el apareamiento del comercio, la producción, el trueque, y luego la moneda, el trabajo se ha ido perfeccionando, hasta el hecho que recientemente se ha convertido en un conjunto de normas, conformadas a través de un derecho.

También, se ha experimentado un período en donde se hizo una división del mismo, ésta consiste en la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en tareas y roles, con el objetivo de mejorar la eficiencia. Por ello, se divide en la forma siguiente:

- a. División industrial: Se trata de la repartición de tareas dentro de una misma industria o empresa.
- b. División vertical: Un conjunto de trabajos realizados antes por una persona o actualmente de lugar a distintas profesiones.
- c. División colateral: Es la que se separan distintas profesiones.

1.1. El derecho al trabajo

El trabajo enmarcado dentro de normas, fue confeccionándose conforme su propia evolución. Empezó con una serie aislada de disposiciones de tipo pietista; es decir, que los niños menores de 12 años no laboraran en las minas; o no trabajar más de 12 horas al día, por ejemplo; poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la

Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, el surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año de 1919 donde este nuevo derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, apareciendo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias hasta ser el cuerpo jurídico que hoy día existen en casi todos los países reconociéndose los principales preceptos laborales tales como la huelga, el trabajo, la sindicalización y la negociación colectiva.

Entonces formalmente al trabajo se le concibe como un derecho. Éste ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El tratadista Trueba Urbina, al respecto indica: "*Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana*".¹

¹ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital.”²

Hernia Márquez, señala al abordar el tema que es: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”³

Néstor de Buen Lozano concluye dando su enunciación propia de la siguiente manera:

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴

En resumen se puede decir, es un conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan la relación que surge entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones de ambos y las instituciones que permiten resolver los conflictos que entre ellos surjan.

² De Buen Lozano, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 27.

³ **Ibid.** Pág. 128.

⁴ **Ibid.** Pág. 138.

1.2. Principios fundamentales del trabajo

El Código de Trabajo, constituye el instrumento jurídico de mayor importancia para la población trabajadora, considerado además, como un logro de la revolución del cuarenta y cuatro, en él existen inmersos preceptos significativos según lo establece el cuarto considerando que lo inspira siendo éstos:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) Constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c) Es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que la parte de todo contrato tiene

un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- d) 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;
- e) Es un rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) Es un derecho hondamente democrático, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, 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 a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

De lo anteriormente expresado, se puede inferir que en éste considerando se encuentra toda la esencia del derecho de trabajo que busca la igualdad, superación de los derechos y garantías mínimas que protege a los y las trabajadoras, con la finalidad de poder alcanzar un mejor desarrollo laboral, social y cultural del país para beneficio de toda la población, lo cual podría lograrse con una correcta y pronta aplicación de éstos en todo el ámbito que le corresponde, por parte de las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento.

1.3. El trabajo de la mujer

El trabajo desempeñado por las mujeres a través del tiempo ha tenido una importancia vital porque constituye una contribución con el hombre en el logro de los satisfactores necesarios para su propia subsistencia; por eso, esta circunstancia se ve establecida desde la prehistoria, a pesar de que el concepto en cuanto a su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.



En la prehistoria, ambos participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de ésta quedó relegado a las tareas del hogar, preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres siendo éstos:

- a) Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia.
- b) El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar.

- c) Aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos.
- d) Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

Por otro lado, es evidente que en los países industrializados se están produciendo una serie de cambios en forma progresiva y lenta aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares, debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas; mayor nivel cultural de éstas y un mejor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las trabajadoras, que se emplean por motivos económicos y personales. Sin embargo, desde una estimación estadística todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

Dentro del análisis histórico de las primeras mujeres trabajadoras, es importante establecer que alrededor del año 2000 a.C., ellas podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las

que pertenecían a las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar; las que laboraban eran ya esclavas, y las plebeyas semi-libres también lo hacían en labores poco cualificadas o ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, éstas lo realizaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mismas eran similares en Asia y en América. En la India, picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.

En la Europa Medieval, los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a éstas; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, ellas desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por el género femenino.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out, el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias

y recogía más tarde el producto acabado. Entre éstos había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus esposas e hijos.

En la revolución industrial, durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando, el sistema del putting-out fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Ellas competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplearlas en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las trabajadoras.

Las que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que la realizaban éstas, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres.

Una de las primeras universidades que admitió a éstas fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, dichas instituciones argentinas las admitían a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtieron en una plataforma de partida para lograr la equidad de la trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

En la actualidad, aunque éstas representan más de la tercera parte de la fuerza laboral

mundial y producen más del 70% de los alimentos, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando ellas mejoran su categoría profesional.

En los países industrializados, el empleo de las mismas en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación femenina en Alemania Occidental, ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania, era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras.

Las políticas de empleo en la Europa del Este y en los países de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, URSS, con regímenes comunistas partían de la creencia de que la mujer tenía tanto el derecho como el deber de trabajar. En 1936 la Constitución soviética señalaba que no se podía legislar en contra de la igualdad de ésta. La URSS y sus aliados promulgaron leyes a favor de la protección de menores, la educación, la



salud y las actividades lúdicas. Según distintas estimaciones, en las décadas de 1970 y principios de 1980 el 85% de las soviéticas entre 20 y 55 años trabajaban fuera de casa; en la Alemania del Este el número de asalariadas superaba el 80%.

Aunque participaban más en el mercado laboral que las mujeres de Occidente, las trabajadoras de Europa del Este también se ocupaban de tareas que requerían poca calificación y casi siempre en cargos de menor responsabilidad que los de los hombres. En Bulgaria, por ejemplo, el 78% de los trabajadores del sector textil eran mujeres, pero sólo el 25% contaban con la categoría de ingenieros; para la Unión Soviética estas cifras eran del 74 y el 40% respectivamente. Aunque no se fomentaba el empleo a tiempo parcial, el 50% de las casadas trabajaban sólo una parte de la jornada. Los estados comunistas defendían que debía pagarse igual salario a igual trabajo, pero eran pocas las que alcanzaban lo más alto del escalafón.

Sin embargo, la exactitud de estas cifras ha sido puesta en duda tras la caída de los regímenes comunistas en Europa y Euro Asia, aunque quizá sea cierto que las mujeres de estos países disfrutaban de una mayor igualdad salarial y un número superior de oportunidades que las occidentales. Al mismo tiempo, será interesante observar las consecuencias del tránsito de un sistema a otro cuando desaparezcan las industrias estatales y los sistemas de seguridad social en los países de Europa central y del Este.

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para ellas. Durante las dos últimas décadas los ingresos salariales medios de las trabajadoras han pasado del 66 al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las que se reincorporaban, tras un período de maternidad, al mercado de trabajo. Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios.

En el caso del trabajo de la mujer en los países subdesarrollados, como sucede en algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de ellas trabajan en el campo y en los mercados o acarreado combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. Sin embargo, en los últimos años cada vez más se incorporan a las actividades productivas con el progreso de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los

países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, ésta ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

De lo anterior, podemos concluir que a través de la historia, la actividad laboral de la mujer ha sido poco valorada en las diferentes culturas y épocas, hasta el punto que se han transgredido los derechos inherentes al ser humano. Con el transcurso del tiempo le han dado mayor importancia a las actividades en las que ellas se pueden desarrollar pero estando siempre presente el factor de una injusta remuneración y la explotación de la misma, por lo cual la trabajadora ha estado relegada detrás del hombre por la desigualdad, aún cuando las legislaciones modernas de casi todos los países están promoviendo la igualdad de derechos y protección especial a la mujer madre trabajadora, siempre surge el trato diferente por la incorrecta aplicación de la ley y la poca intención de las entidades públicas y privadas de mejorar las condiciones mínimas con la cuales deben de cumplir, incluso cuando la fuerza laboral femenina va en aumento año tras año.

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de protección a la mujer respecto a la edad reproductiva, el estado de gravidez y la maternidad

Se entiende por marco jurídico al conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse un Estado en el ejercicio de sus funciones; teniendo en cuenta esto, en este capítulo se analizan diversos Artículos de los diferentes cuerpos legales con la finalidad de poder determinar la protección que recibe la mujer en su rol de madre trabajadora.

2.1. Protección legal nacional

La ley es la expresión máxima del intervencionismo del Estado. Es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada ente dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y las mismas tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de una jurisdicción.

Ésta, se divide en varios grupos, siendo los principales: las normas constitucionales que regulan los principios, valores y derechos fundamentales que rigen a un país; las

denominadas ordinarias que establecen los derechos y procesos específicos a cada rama del derecho; y, las de carácter reglamentario, las cuales preceptúan los procedimientos a seguir para la correcta aplicación de determinada ley. Asimismo, los tratados y convenios internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios, derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar.

En consecuencia, es importante recalcar y analizar los diferentes cuerpos normativos en materia de derecho laboral, siendo éstos:

a. La Constitución Política de la República de Guatemala:

Ésta es la Carta Magna del ordenamiento jurídico de Guatemala, en ella se encuentran inmersos derechos y garantías que deben ser respetados, ya que no pueden ser disminuidos, restringidos o tergiversados por otra disposición legal.

Dentro de los preceptos sociales, que garantiza este cuerpo legal, encontramos la protección de la maternidad que está a cargo del Estado, quien debe velar por el estricto cumplimiento de derechos y obligaciones que en ese sentido se derivan tal como lo regula el Artículo 52.

Asimismo, la salud es parte de los derechos sociales, lo que se constituye en fundamental para el ser humano y que ésta deberá ser propiciada sin discriminación alguna por parte del Estado, así también, se establece la asistencia social para todos los habitantes. Para el efecto, este cuerpo jurídico determina en el Artículo 94 que se debe desarrollar, a través de instituciones estatales, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurar el más completo bienestar físico, mental y social de su población.

De igual manera, en el Artículo 100 se estipula lo relativo a la seguridad social, la cual se reconoce y garantiza para beneficio de toda la nación. Su régimen se instituye como una función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria pues, los empleadores y los trabajadores cubiertos por él, tienen obligación de contribuir a financiar el mismo y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación de éste, le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias la cual, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos y deberá participar con las instituciones de salud en forma coordinada, tal y como lo preceptúa la legislación.

Ahora bien, en la sección octava de la Constitución, se regula, en forma específica, lo concerniente a materia de trabajo, en el Artículo 101 lo siguiente: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

También, se estipula en el Artículo 102, sobre los derechos sociales mínimos de la legislación laboral; entre éstos destacan, con relación a la mujer, los siguientes: Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; ya que todo empleo debe ser equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; así también, la igualdad de salario para misma labor prestada en similitud de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En lo concerniente a la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, se establece que no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. De manera tal que, toda labor efectivamente realizada fuera de las jornadas ordinarias, va a constituir tiempo extraordinario y debe ser pagado como tal. Además, el trabajador goza a un día de descanso remunerado por cada

semana ordinaria de labores por cada seis días consecutivos y por último, se estatuye que los días de asueto reconocidos por la ley también serán recompensados.

En relación a las vacaciones, el mismo Artículo 102 establece: éstas constituyen quince días hábiles remunerados después de cada año de servicios continuos, los cuales deberán ser efectivos y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido el mismo, cesara la relación de trabajo.

En cuanto a la protección a la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios, se estipula que no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia laboral. Asimismo, la ley preceptúa la protección a la maternidad de ésta y como consecuencia no se le debe exigir ningún trabajo que requiera un esfuerzo tal que ponga en peligro su gravidez; en ese mismo sentido, añade que gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes; y, que durante la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Sin embargo, los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

Y en lo concerniente a convenios y tratados internacionales o regionales, el mismo Artículo establece que el Estado participará en aquellos que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en éstos instrumentos legales se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la república de Guatemala.

Con respecto a la tutelaridad de las leyes, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 103 que las éstas deben ser conciliatorias, protectoras para los trabajadores y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

También, en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, en el Artículo 106 se preceptúa que éstos son irrenunciables para los trabajadores, pero si pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Para este fin se determina que es el mismo ente mencionado es quien debe fomentar y proteger la negociación colectiva.

Sin embargo, como una garantía fundamental, se prevé que serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor

de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo; y, establece, que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se observaran en el sentido más favorable para los trabajadores tal como lo estipula el mismo Artículo, *pacta sunt servanda*.

Entonces, los preceptos anteriormente analizados constituyen los derechos mínimos de los trabajadores protegidos por el ordenamiento jurídico superior del Estado, pues en ellos se puede evidenciar la principal intención de los constituyentes al darle a éstos una importancia en esta jerarquía, con el objeto que sirva de base en la promulgación de disposiciones legales y reglamentarias específicas de la rama laboral, que deberán únicamente superar o igualar a los mismos y jamás disminuirlas, ya que se tendrán por nulas y se aplicará la normativa que más favorezca al trabajador, poniéndose en práctica los principios propios del derecho del trabajo.

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

Éste Código es el cuerpo normativo ordinario más importante para los trabajadores y trabajadoras, integrado por leyes que resguardan los derechos laborales fundamentados en las garantías y principios mínimos que la Constitución Política de la República de Guatemala protege.

A continuación, se analizan los Artículos más importantes de acuerdo al enfoque que se ha pretendido dar a este trabajo de investigación.

Éste regula los derechos y obligaciones que surge entre patronos y empleadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

También, se puede inferir que uno de los objetivos de éste es evitar que se tome cualquier tipo de represalia contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución; este Código, sus reglamentos o las demás leyes laborales o de previsión social, ya sea porque los ejercieron o por haber intentado hacerlos valer.

Con respecto a los casos no previstos en él, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, el Artículo 15 estatuye sobre la supletoriedad lo siguiente: "... se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de

Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común”.

Asimismo, estipula que para la interpretación de éste, sus reglamentos y demás leyes de la materia, se deberá tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social aplicando así, el principio *indubio pro-operario*.

En relación al contrato individual de trabajo, éste establece en el Artículo 18 lo siguiente:

“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 continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”. También, sobre el tema, el mismo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino además a la observancia de las obligaciones y derechos que la legislación nacional establezca así como los convenios internacionales ratificados por Guatemala, cuando éstos consignen beneficios superiores para los trabajadores; así como, a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

En lo concerniente a las obligaciones de los patronos, se determina que la principal es el pago de los salarios a sus trabajadores en el modo, tiempo y lugar acordado, al respecto el Artículo 61 establece lo referente al tema; sin embargo, para los efectos de esta investigación se citará lo que atañe a este análisis, en el literal ñ) que regula lo siguiente: "...Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días. Por nacimiento de hijo, dos (2) días. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate..." Siendo estas licencias de carácter obligatorio cuando se presenta la situación y es imperativo que el trabajador acredite los hechos que ameritan las mismas.

En relación a la suspensión de los contratos de trabajo, la normativa indica que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales, (prestación del trabajo y pago del

salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Dichas suspensiones, pueden ser:

- Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales como por ejemplo la suspensión por maternidad en la cual el patrono cumple con el pago del salario y la trabajadora cesa sus labores por periodo determinado de tiempo.
- Individual total, cuando afecta a una parte y las dos dejan de cumplir con sus responsabilidades, ésta se puede dar cuando se otorga una licencia sin goce de salario.
- Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afecta a la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el empleador o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales pudiendo surgir ésta cuando hay falta de materia prima la cual es imputable al patrono; y,

- Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo activas, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus responsabilidades por ejemplo el paro legalmente declarado.

En lo concerniente a la protección jurídica preferente, en el Código de Trabajo está regulado como parte especial los derechos laborales de la mujer, estableciendo que las labores que realicen ellas deben ser adecuadas especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En este apartado, entre otras cosas, se estatuye la prohibición que tienen los patronos con relación a anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, a excepción de los que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso, la legislación estatuye que éste debe solicitar autorización ante la inspección general de trabajo y la oficina nacional de la mujer. Así también, no puede hacer diferencia entre solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del mismo; ni exigirle a las mujeres en estado de gestación que ejecuten tareas que requieran esfuerzo físico considerable durante los últimos tres meses del embarazo.

Asimismo, no podrá despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado gestacional o en periodo de lactancia ya que gozan de inamovilidad, en este sentido, para poder gozar de ésta protección, la trabajadora deberá dar aviso de su estado al empleador, de tal manera que desde ese momento queda provisionalmente protegida y para su protección definitiva, debe aportar certificación médica de su embarazo dentro de los dos meses siguientes.

Sin embargo, se puede dar el despido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 del Código de Trabajo. En este caso, el patrono debe acudir ante los tribunales de trabajo para comprobar la falta y no podrá hacer efectiva la destitución hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. Todo lo anterior lo establece el Artículo 151.

Con relación al descanso prenatal y post-natal el Artículo 152 estatuye que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes; sin embargo, los días que no pueda disfrutar antes del parto, pueden ser acumulados para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que goce de 84 días efectivos de descanso.

Para que la interesada pueda gozar de este periodo de descanso debe presentar un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. De tal manera que, al momento de que se conceda pueda reclamar el derecho a que su patrono le pague su salario correspondiente, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien será el encargado del pago del mismo.

Una vez concluido el descanso posterior al parto, ella debe volver al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Ahora, si se trata de un aborto no intencional o de parto prematuro no viable, éstos se deben reducir a la mitad. Y, en el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico, deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones mencionadas durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

Además, regula una licencia de adaptación por adopción en la cual la trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho al descanso post-parto para que ambos gocen de un período en el cual pueda compartir con su hijo. En este caso, ésta iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para este efecto, la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar dicho trámite para poder gozar de la misma.

Con respecto a la época de lactancia, el Artículo 153 regula que la trabajadora puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo; sin embargo, ella puede acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de amamantarlo. Dicha hora debe ser remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. Este período de lactancia, se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Entonces, como se pudo analizar, el Código de Trabajo estipula todo lo relacionado a la mujer trabajadora en un apartado especial cumpliendo así con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, dando prioridad a la protección

necesaria para la madre que labora, evitando así violaciones a los derechos que gozan y procurando la igualdad de género para la obtención, remuneración y continuidad de un puesto de trabajo en un mundo donde cada vez más, ellas se ven en la necesidad de abandonar el hogar para poder ayudar a la economía familiar.

c. Ley de Dignificación y Promoción de los Derechos de la Mujer, Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala:

Esta Ley es importante especialmente en cuanto a la perspectiva de género que pretende que a la mujer se le reconozca específicamente en cuanto a la igualdad de derechos en materia laboral y en otros aspectos respecto del hombre. Dentro de los fundamentos para su creación, se puede mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; valores cuya realización efectiva se ve obstaculizada por las particulares condiciones que enfrentan las mujeres guatemaltecas en lo relativo a salud, educación, vivienda, trabajo, así como en forma general, por las limitaciones que en la vida cotidiana se presentan, para su plena participación económica, política, social y cultural.

Así también, el Estado de Guatemala suscribió y ratificó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, manifestando así su voluntad de emprender políticas encaminadas a promover su participación efectiva en el desarrollo nacional.

Además, Guatemala ha suscrito la plataforma de acción emanada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y otros instrumentos jurídicos internacionales que contienen acciones específicas referidas a la situación y posición de éstas, por lo que se hace necesario emitir la legislación nacional adecuada, que desarrolle dichos compromisos, ya que, la discriminación y la violencia de todo tipo, contra el sector femenino, así como la marginación social, son fenómenos culturales susceptibles de erradicarse mediante la implementación de leyes que contemple mecanismos eficaces.

Asimismo, dentro de la norma se pueden establecer sus principales objetivos estipulados en el Artículo dos siendo éstos la promoción del desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala; de igual manera de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las

féminas y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática, correspondiendo la misma a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.

En lo que respecta a la discriminación el Artículo tres establece: “Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra”.

En ese sentido, esta Ley preceptúa que se debe propiciar la erradicación de la discriminación y la violencia contra la mujer, a través de la revalorización del matrimonio y la maternidad implementando mecanismos mínimos de protección tales como garantizar el ejercicio real de la equidad de derechos de la mujer, respecto a la libre elección de cónyuge, a contraer matrimonio y a su disolución, a ser progenitora, a la educación sexual y reproductiva y a elegir de común acuerdo con su cónyuge, el

número de hijos y su espaciamento. De igual manera, el libre ejercicio de la tutela, custodia, adopción, a elegir apellido, profesión y ocupación; y, en materia de propiedad, poder adquirir, gestionar, administrar, gozar y disponer de los bienes que le puedan corresponder tanto a título gratuito como oneroso.

Asimismo, se considera que se debe instituir todas aquellas medidas a nivel de educación familiar, que incluyan la comprensión adecuada de la maternidad como función social, así como, el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la redistribución, equidad y ejecución de las tareas relativas a las labores domésticas, la crianza y el cuidado de los hijos.

Con respecto a la esfera de trabajo de la mujer, el Artículo 12 indica: el Estado lo garantizara en condiciones de igualdad y debe establecer los mecanismos eficaces para poder lograr el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de que éstas lo elijan libremente; también, para poder optar al ascenso, estabilidad laboral, a horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.

De igual manera, éste ente debe promover la seguridad social de las trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar. Además, lograr la inserción al ámbito laboral de las féminas con discapacidad y de la tercera edad generando fuentes de empleo para ellas, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos. Así también, los servicios de salud pre y post natal para incidir en la disminución de la mortalidad materna.

Esta Ley es básicamente estatutos que el Estado debe poner en práctica para la correcta aplicación del principio de igualdad otorgándole mecanismos claros para lograr la dignificación del trabajo de la mujer.

d. Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala:

Ésta a pesar de que data del año dos mil uno, es muy poco conocida, y tiene un gran contenido que puede ser considerado como parte de una política de Estado, si se pusiera en marcha los lineamientos que en ella se regulan, especialmente, en materia de desarrollo de los derechos de las mujeres en temas tan importantes como la edad reproductiva y el derecho de trabajo, el estado de gravidez y maternidad en el caso de

la trabajadora, así como aspectos relacionados con la igualdad de condiciones entre géneros.

Su creación está fundamentada en la Constitución Política de la República la cual establece que el Estado debe garantizar y proteger la vida humana desde su concepción, así como la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el progreso integral de la persona. Además, instituye que éste debe garantizar la protección social, económica y jurídica de la familia, la cual se promoverá a través de su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derecho de los cónyuges, la paternidad responsable y la libertad de las personas a decidir el número y espaciamiento de sus hijos.

De igual manera, la educación, salud, trabajo y asistencia son preceptos fundamentales del ser humano, los cuales las instituciones estatales están obligadas a velar por su implementación conservación y restablecimiento, a fin de procurar el más completo bienestar físico, mental y social.

En ese sentido, el objetivo del desarrollo social, económico y cultural de la población es el mejoramiento de las condiciones para que las personas puedan acceder a una mejor calidad de vida, para lograrlo, es necesario generar una política integral que contenga planes y programas a mediano y largo plazo que permitan acciones

gubernamentales coordinadas con la sociedad en general para alcanzar el bien común de la población.

Lo anterior se encuentra inmerso en el contenido de la Ley, estableciendo en el Artículo uno su objeto principal: “Objeto. La presente Ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la programación, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas y del Estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención”.

Asimismo, se determina que los principios rectores en ésta materia, son la igualdad, la equidad y la libertad, los cuales son la base de esta Ley y se encuentran estipulados en los Artículos tres, cuatro y cinco, respectivamente.

En lo concerniente a la familia, el Artículo seis señala que ésta es la unidad básica de la sociedad, la que se considera sobre los cimientos legales del matrimonio; además, constituye el núcleo familiar con los mismos derechos, la unión de hecho, las madres y padres solteros, en atención a los Artículos 48 de la Constitución Política de la República y 173 del Código Civil.

En cuanto a éste tema, el objetivo fundamental de esta ley son las personas, razón por la cual, se instituyen grupos de especial atención denominado la política de desarrollo social y población que deberá prever lo necesario para dar prioridad a los sectores que por su situación de vulnerabilidad la necesiten, siendo éstos la población indígena, las mujeres, los habitantes en áreas precarias, la niñez y adolescencia en situación de fragilidad, las personas adultas mayores, discapacitados y los migrantes, promoviendo su plena integración, perseverando y fortaleciendo en su favor, la vigencia de los valores y principios antes mencionados.

En relación a dicha política, ésta se debe considerar, promover e impulsar a través de planes, programas y acciones que garanticen el ejercicio libre y pleno de la paternidad y maternidad responsable, entendidas éstas como el derecho básico e inalienable de las personas a decidir libremente y de manera informada veraz y ética, el número y espaciamiento de sus hijos, el momento para tenerlos; así como, el deber de los padres y madres en la educación y atención adecuada para cubrir las necesidades para su progreso integral. Para tal efecto, el Estado deberá fortalecer la salud pública, la asistencia social y la enseñanza gratuita.

De igual manera, en el cumplimiento de lo que establece el Artículo 119 de la Constitución Política de la República, esta Ley preceptúa en su Artículo 20 que el

Estado, a través del Organismo Ejecutivo, deberá promover las condiciones mínimas para la creación de fuentes de trabajo y establecimiento de salarios justos, que satisfagan las necesidades básicas y permitan una vida personal y familiar digna que potencialice el desarrollo económico y social de la población, con especial interés en aquellos grupos que se encuentran en situación de pobreza extrema. Además, éste debe adoptar las medidas indispensables para garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos laborales.

Asimismo, para los propósitos de esta normativa, la salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, psíquico, personal y social en todos los aspectos relacionados con la sexualidad humana, las funciones y procesos del sistema reproductivo, la vida sexual coherente con la propia dignidad personal y las propias opciones de vida que conduzcan a disfrutarla de manera satisfactoria y sin riesgos, así también como con la libertad de decisión sobre procrear o no y cuándo y con qué frecuencia, de una forma responsable lo cual se estatuye en el Artículo 25.

Con respecto a lo anterior, este cuerpo normativo regula programas de salud reproductiva con el objetivo de reducir los índices de mortalidad materna e infantil lo cual se logrará haciendo accesibles estos servicios a mujeres y hombres, así como, educando sobre los mismos. Éstos son parte integral de la salud pública, por lo cual el

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus dependencias, hospitales, centros y puestos de salud, unidades administrativas y de atención al público, están obligados a garantizar el acceso efectivo a la información, orientación, educación, provisión y promoción de los mismos.

Además, deben incluir los servicios de planificación familiar, atención prenatal, atención del parto y postparto, así como la prevención del cáncer cérvico-uterino y el de mama, atención a la menopausia y climaterio, diagnóstico y tratamiento de infertilidad, esterilidad, y de las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y atención a la población en edad adolescente, todo lo anterior se encuentra establecido en el Artículo 25 numeral dos.

De tal manera, el Artículo 26 estipula que para el fortalecimiento de éstos, se llevarán a cabo los programas de planificación familiar, basados en información veraz, objetiva y ética, es decir, fundada en la naturaleza de las personas y de la propia sexualidad humana, completa y fácil de entender, accesibles para todas las personas y parejas, en los establecimientos de salud pública y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación con sus afiliados y beneficiarios.

En lo que concierne a la maternidad saludable, ésta regula que la vida y la salud de las madres e hijos son un bien público, por lo que es un asunto de emergencia nacional. Razón por la que se debe promover, apoyar y ejecutar acciones que disminuyan efectivamente la tasa de mortalidad materna e infantil, siendo algunas de estas la creación y fomentación de unidades de salud con capacidad de resolver las urgencias obstétricas, ubicadas en puntos estratégicos del país, con prioridad en los lugares con mayores índices de mortandad. Asimismo, considerar como urgencia médica de tratamiento y atención inmediata, las hemorragias obstétricas, y fortalecer la prestación de los servicios preventivos, necesarios tendentes a evitarlas y prevenirlas.

Para el logro de lo anterior, se deberá desarrollar e instrumentar un programa específico y permanente de capacitación para el personal médico, enfermeras, auxiliares de enfermería, comadronas y otro personal, con el fin de promover y asegurar que las madres reciban cuidados adecuados en el momento y lugar donde se detecte la emergencia. Así también, la promoción de la lactancia materna mediante acciones de divulgación, educación e información sobre los beneficios nutricionales, inmunológicas y psicológicos para el recién nacido, en los casos que clínicamente esté indicado. De igual manera, divulgar los beneficios de posponer o evitar embarazos en edades muy tempranas o tardías y entre otros riesgos, así como las ventajas de ampliar el espacio

ínter genésico a dos años o más con lo cual se lograría bajar las tasas de mortalidad materno-infantil.

De lo anterior, se puede concluir que esta Ley es un conjunto de normativas que pretenden el desarrollo social, laboral y familiar de la población en general, instituyendo los grupos que son prioritarios para el Estado para quienes se deben dirigir programas que faciliten la información veraz y el acceso a servicios de salud eficaces con la finalidad de lograr el objetivo principal siendo este el progreso personal de cada uno de los habitantes del país.

2.2 Protección legal internacional

A nivel internacional cuando se trata de protección de los derechos laborales, se tiene necesariamente que hablar de la Organización Internacional del Trabajo, siendo una agencia emanada directamente de la Organización de las Naciones Unidas, que convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros, con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo, en atención a la suscripción de convenios y recomendaciones fundamentalmente, en donde en el caso de los primeros, se crean obligaciones y derechos que deben cumplirse, especialmente por la parte patronal y del Estado.

En el tema de la situación de las trabajadoras en edad reproductiva, estado de gravidez o maternidad y los factores que inciden en perjuicio por las complicaciones que se suscitan, existen convenios que se refieren en concreto en los siguientes aspectos:

- Embarazo
- Lactancia
- Licencia de maternidad
- Mujeres propiamente
- Prestaciones de maternidad
- Protección de maternidad de la mujer trabajadora.

El convenio que es de especial importancia para este trabajo de investigación es el de La Protección de la Maternidad en el Trabajo, Convenio 183 revisado y Recomendación 95.

De esta manera, el 16 de junio de 1999, en la Conferencia Internacional de Trabajo congregada en Ginebra procedieron los estados participantes a la revisión del convenio sobre la protección de la maternidad contenida en el Convenio 183 del año 1952 y a la recomendación sobre la protección de la maternidad número 95 del año 1952. Se abordó el tema de que sobre la revisión de los anteriores documentos, podría denominársele Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000.

Dentro de los aspectos más importantes de considerar de este instrumento se encuentran:

Que se constituye como el último instrumento redactado y analizado por los Estados participantes, que reúne de una mejor manera las normas que se establecen tanto en el Convenio 183 relativo a la protección de la maternidad, de 1952 y de la recomendación 95 del mismo año.

En cuanto a las definiciones que establece indica el Artículo uno que para los efectos del presente convenio, al término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino y el término hijo se aplica sin discriminación alguna.

En el Artículo dos se refiere a que éste se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Sin embargo, todo miembro que lo ratifique podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación plantee problemas especiales de particular importancia.



En lo que respecta a materia de protección de la salud el Artículo tres indica: “todo miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo”.

Asimismo, en relación a la licencia de maternidad, el Artículo cuatro establece: “para toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacional, en el cual se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.

Además, estatuye una licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, la cual se encuentra en el Artículo cinco y refiere: “Sobre la base de la presentación de un

certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”.

Con respecto a la protección del empleo y la no discriminación, el Artículo ocho indica: “se le prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia por maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”. De tal manera que la carga de la prueba en relación a que los motivos del despido no están relacionados con éstos le corresponden al empleador. Asimismo, garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

En ese sentido, todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo. Entre éstas se incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita empleo se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada

o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

De lo anterior, se puede concluir que este Convenio establece todo lo relacionado a la mujer en su rol de madre trabajadora lo cual la mayoría de lo establecido en éste, se encuentra regulado tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, sin embargo, para los efectos de esta investigación la licencia en caso de enfermedad y complicaciones la cual establece que se podrá dar después de concluido el período de maternidad regulada en el instrumento internacional no ha sido legislada debidamente por lo cual es necesario reformar el ordenamiento actual ya que es indispensable que la madre trabajadora pueda contar con la protección jurídica de poder seguir gozando de su trabajo sin temor que por no estar protegida ante estas circunstancias se produzca su despido.

CAPÍTULO III

3. La situación de las trabajadoras en edad reproductiva, en estado de gravidez o maternidad y los factores que inciden en su perjuicio respecto a las complicaciones o enfermedades

La vida de la mujer no ha sido fácil desde sus comienzos y no es porque le falte preparación o no tenga la capacidad para alcanzar objetivos, sino porque, siempre se la ha relegado tareas dentro del hogar; así también, no se le reconocen sus derechos plenos y se ve discriminada en un mundo laboral, donde se sigue prefiriendo la mano de obra masculina, esto derivado en muchas ocasiones porque los patronos consideran que las mujeres trabajadoras requieren más permisos y otorgamiento de licencias por la maternidad; sin embargo, a pesar de esta problemática ellas han logrado abrir una brecha importante en el mercado de trabajo gracias a su lucha constante en contra de las adversidades referidas.

3.1. Aspectos considerativos

La presencia femenina creciente en este ámbito, es seguramente uno de los fenómenos nuevos más notorios en las sociedades latinoamericanas de este último siglo. En la

actualidad, ellas cada vez, se limitan menos a ser madres y esposas, confinándose dentro de los límites del trabajo doméstico en el hogar y la labor voluntaria invisible dentro de la comunidad; por el contrario, buscan instarse activamente en el mercado laboral formal y obtener un propio sueldo y su autonomía económica. Esta tendencia, es especialmente marcada entre las jóvenes, cuyas tasas de participación y también de desempleo, figuran entre las más altas.

Entonces, quiere decir que cada vez son más las trabajadoras y empresarias en edad reproductiva, con niños pequeños a su cargo y las responsabilidades de atención y cuidado que ello implica, quienes se ven forzadas a combinar varias jornadas de trabajo, una relacionada con las actividades remuneradas y otra con las labores no retribuidas en la casa y la familia.

De tal manera, la situación desventajosa de las mujeres en el mercado laboral y la igualdad de oportunidades y beneficios que reciben, en comparación con los hombres presenta una substancial diferencia; esta primera constatación, es muy importante puesto que la gran mayoría de las empleadas, empleadoras, micro-empresarias o profesionales tienen que concertar dichas obligaciones, ya que según las pautas sociales y culturales, éstas son impuestas unilateralmente a ellas como una carga biológica o natural a este género, no así a ellos.

En este sentido, es oportuno señalar que otro hecho muy importante para entender mejor el alcance y la importancia de la inserción laboral femenina es la prueba que constata que las tareas de este sector ya no son únicamente consideradas al ámbito secundario, ni un mero complemento al presupuesto familiar, sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y al cual se recurre solamente en épocas de crisis.

Razón por la cual, las estructuras de los hogares están cambiando rápidamente en la región; puesto que el porcentaje de aporte de las mujeres en este sentido constituye, algunas veces, el único ingreso y llega a alcanzar proporciones importantes. Según Lieve Daeren: “Las estadísticas oficiales entre una cuarta y tercera parte de los hogares de América Latina dependen económicamente de un único ingreso femenino. Además, en los hogares en que más miembros trabajan, el aporte de la mujer al presupuesto familiar crece y es a menudo muy significativo y decisivo para sacar adelante a sus familias y superar la pobreza. Estudios cualitativos han mostrado que en muchos hogares el aporte de ésta es igual o superior al del hombre. No obstante, debido a la definición de jefatura del hogar utilizada, estas realidades no son detectadas en los censos de población ni en las encuestas de hogares”.⁵

⁵ Daeren, Lieve. **Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo**. Pág.3. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/acempre/empre.pdf>. Día de consulta: (8-10-2009).

Por lo antes expuesto, parece entonces, que ellas buscan trabajar porque lo quieren y lo necesitan, lo que en gran medida depende de las urgencias económicas que experimentan los hogares a los que pertenecen. De la misma forma, se reconoce la importancia del aporte de los ingresos laborales de las mujeres en situación de pobreza en la superación de sus familias; además, es igualmente sabido que sus tasas de participación laboral son significativamente inferiores a las observadas en los grupos de clase media y alta.

Por ello, son éstas las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el trabajo remunerado; y ello, entre otros factores, está ligado a que enfrentan grandes obstáculos para delegar las responsabilidades domésticas y particularmente el cuidado de sus hijos. No obstante, en los años noventa, son justamente las más pobres quienes han aumentado proporcionalmente más su contribución dado probablemente a la premura económica por la cual atraviesan, según lo manifiesta la Organización Internacional del Trabajo.

Como se ha venido desarrollando en el presente estudio, resulta evidente determinar que a través del tiempo, ellas han trabajado a la par del hombre, en actividades que no han sido remuneradas como tal, circunstancia que ha variado durante los últimos años,

especialmente, cuando se empieza a promover los derechos humanos invocando el principio de igualdad y libertad.

También, la declaración de estos preceptos, ha cobrado como consecuencia las muertes de miles de féminas que no han querido permanecer calladas ante la imposibilidad de poder tener acceso a ejercer estos derechos, en igualdad de condiciones como ellos lo hacen. Prueba de lo anterior, es el caso del ejercicio del voto femenino, el cual no se reconocía de importancia para este sector; así como, ha opinar acerca de los candidatos, el derecho a ser electa o para participar en concursos de oposición de cargos públicos o dentro del ámbito laboral privado.

Por otro lado, resulta trascendental determinar a lo que se concluyó en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social realizada en Copenhague en marzo de 1995: "La Cumbre Social constituyó la mayor reunión de dirigentes mundiales hasta el momento. Allí expresaron la voluntad de considerar la erradicación de la pobreza, el objetivo del pleno empleo y el fomento de la integración social como las metas más importantes del desarrollo".⁶ Puesto que, cinco años después, se reunieron nuevamente en Ginebra para evaluar dichos objetivos, pero aún siguen siendo una visión que no se ha podido introducir a la realidad; aunque, a pesar de haberse prestado mayor atención a los

⁶ Informe Organización Internacional del Trabajo. <http://www.un.org/spanish/esa/socdev/> Día de consulta: (8-10-2009).

derechos de las mujeres, el discurso referido no se tradujo en políticas de trabajo integrales en favor de éstas, ya que la mayoría de los gobiernos se muestran reacios a realizar cambios sustantivos de política interna; todo ello, aunado con el ajuste estructural y el libre comercio, los cuales se constituyen como los obstáculos principales para lograr el pleno trabajo.

Por ello, la consecución de una vida segura y sostenible mediante las tareas productivas elegidas libremente, se encuentra limitada ya que la cantidad de desempleadas es superior a la de los hombres en igual situación; asimismo, éstas se encuentran subempleadas.

De lo anterior, se puede establecer que a medida que aumenta la feminización en la pobreza, los fracasos en la igualdad de derechos representan palabras vacías y teorías abstractas lo que conduce a millones de ellas a estar en situaciones tales como pasar hambre, vivir sin techo, morir al dar a luz o padecer una mala calidad de vida.

3.2. Las trabajadoras en su rol de madres y la realidad nacional

Es indiscutible que en el caso de Guatemala, los problemas de la violencia doméstica, los derechos reproductivos y la participación política de las mujeres se han hecho más

visibles en los últimos tiempos, razones que han motivado al Congreso de la República de Guatemala a crear normativas relacionadas a estas materias tal como la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.

Por otro lado, en lo que respecta a materia de edad reproductiva, la juventud guatemalteca al igual que la de todas partes, enfrenta muchos retos en su salud sexual y reproductiva a medida que se hace adulta, inicia su actividad sexual, forma uniones e inicia familias; por ello, constituye un reto fundamental la educación sobre los riesgos paralelos de un embarazo no planeado, así como la información acerca de las infecciones de transmisión sexual y su prevención; ya que, el nivel de peligro para este sector incide y depende de muchos factores, incluyendo entre éstos: el momento en que inicia esa actividad, si ocurre dentro de una unión, el número de parejas y si usa protección para prevenirlos.

De acuerdo a lo anterior, se ha podido constatar que un patrono cuando contrata a una jovencita que está en edad reproductiva fácilmente y comprensible es que suponga que en poco tiempo de laborar para su empresa, podría quedar embarazada, si de hecho ya se encuentra en tal estado al momento de su contratación, de tal manera, que se justifica, aunque es ilegal y riñe contra los principios y derechos humanos, así como con

los caracteres morales, que soliciten previamente a otorgar el empleo, la constancia médica que certifique tal situación, lo cual se constituye en una discriminación.

En relación a ello, se puede inferir que muchas mujeres guatemaltecas en edad reproductiva son madres antes de lo que ellas desean: tres de cada 10 nacimientos recientes de adolescentes fueron no deseados o imprevistos. Además, el marcado estigma a la gestación fuera del matrimonio conlleva a algunas solteras a buscar abortos inducidos, pues debido a severas restricciones legales, estos procedimientos se realizan clandestinamente y usualmente de manera insegura.

Asimismo, según el Informe Nacional de Desarrollo Humano, realizado en Guatemala en el año 2005, se ha podido constatar que la mitad de las jóvenes inician una unión formal o consensual al cumplir los 19 años de edad quienes además ya eran madres a los 20. Sin embargo, el 53.2% ya no desea concebir más hijos después del primero, pero solo un 49.6% usa un método moderno de anticoncepción. De igual manera, aunque el 84.3% que dio a luz recientemente recibió control prenatal, sólo el 37% contaron con asistencia médica profesional en su último parto; además, la proporción es aún más baja en las mujeres con menos escolaridad y en las indígenas en una cuarta parte; y solamente el 20.3% recibió atención postparto.

Derivado de lo anterior, es entonces que la maternidad temprana es reconocida como un factor que afecta el bienestar y la salud reproductiva de éstas, así como el ritmo y la dirección del desarrollo de un país, por la discriminación de la que son víctimas; es por ello, que en Guatemala donde los recursos son muy limitados y delimitan las vidas de muchas personas jóvenes, aún sin la carga adicional de la paternidad, por lo cual resulta imperativo abordar las consecuencias sociales, laborales y de asistencia médica.

Por ello, es crucial comprender el contexto y las secuelas de la conducta sexual y reproductiva de los adolescentes. Por ejemplo, este sector representa una alta proporción de la población guatemalteca: aproximadamente una cuarta parte de ellos está entre los 10 y 19 años de edad; por ello, las repercusiones de la vida que adopten seguirán trascendiendo en la sociedad por muchos años.

Asimismo, la etapa en que ocurra la unión y la maternidad tiene implicaciones para toda su vida y para el desarrollo económico y social del país. Puesto que, si las guatemaltecas han de desempeñar un papel activo en ese progreso y si han de prepararse adecuadamente para el futuro, necesitan educación y capacitación las cuales con frecuencia no son satisfechas si asumen dichas responsabilidades a una edad temprana.

De tal manera que, el difícil equilibrio entre la familia y el trabajo se supone manifestado en diversos estudios e investigaciones donde se indica, que uno de los principales factores que actúan como barrera para el acceso de las mujeres en el mercado laboral, su permanencia en ello y las posibilidades de alcanzar una trayectoria con capacitación, ascensos, proyecciones y retribuciones adecuadas, en igualdad de condiciones, sigue siendo la obligación impuesta socialmente como carga natural e individual por el cuidado de los niños y otras personas con necesidades de atención; así como, el cuidado de enfermos y ancianos, entre otros dependientes.

Al mismo tiempo, la cultura laboral y empresarial se ha construido alrededor del hombre proveedor económico sin responsabilidades familiares y sociales, partiendo del estereotipo que cuenta con una esposa que se dedicara a ser madre y ama de casa a la vez, prestando gratuitamente esos servicios.

Además, la exigencia de una disponibilidad de tiempo casi ilimitado que se expresa en largas jornadas laborales aunque de hecho no sea reconocido así, reuniones formales e informales en horario extraordinario, viajes, trabajo en fines de semana, cursos de capacitación, entre otras, resulta difícilmente compatible para la mayoría de las mujeres en su rol de madres y esposas. Asimismo, en la cultura empresarial se parte de la idea que ellas se encuentran menos interesadas en una carrera a largo plazo, por ser

más proclives a ausentarse de la empresa por razones familiares, y por lo tanto, menos confiables para una inversión en capital humano por parte de la misma.

Razón por la cual, muchas tratan de recompensar lo anterior con un mayor rendimiento en sus estudios y una tendencia hacia el perfeccionismo en su dedicación y desempeño profesional, situación que los patronos aprovechan, pero normalmente no gratifican con salarios adecuados ni promociones de ascenso. Sin embargo, otras han creado sus empresas con el fin de ser sus propias empleadoras y así poder escapar del sistema y relaciones de trabajo que limitan sus posibilidades de desarrollo. No obstante, es sabido que, aún así topan con mecanismos de exclusión y discriminación que también operan a un nivel micro y macro-empresarial, ya que limitan su acceso a recursos financieros, a redes de información y comercialización; así como a la obtención de tecnología avanzada para los sectores de punta en el mercado, ubicando así a las empresas en las cuales las propietarias son mujeres, en una posición más vulnerable.

De lo anterior, se puede recalcar que la realidad el ser madre a temprana edad influye en el progreso del país, ya que por lo general, se estanca la escolaridad provocando así, que ellas no puedan aspirar a trabajos que les provea de un salario adecuado para satisfacer sus necesidad dentro del hogar, por lo cual resulta imperativo la implementación, reforma o adecuación de las leyes ya existentes para lograr alcanzar

objetivos relacionados con la salud reproductiva, la discriminación y el desarrollo social y así poder construir un futuro donde la trabajadora en su rol de madre pueda obtener un pleno empleo o crear su propio negocio sabiendo que cuenta con el respaldo de sus derechos reconocidos pero actualmente no aplicados de una manera integral.

3.3. La mujer y la seguridad social

La expresión seguridad social fue utilizada por primera vez, aunque incidentalmente, por Simón Bolívar en un discurso pronunciado en Angostura en 1829, en esa ocasión dijo que: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.⁷

En su sentido actual, con un mayor grado de precisión técnica la expresión aparece en la primera ley estadounidense de la materia, sancionada en 1935, con el nombre de *Social Security Act*, locución que gana amplia difusión al ser insertada en la Carta del Atlántico, suscrita el 14 de agosto de 1941, en el curso de la Segunda Guerra Mundial por el presidente de los Estados Unidos de América, Franklin D. Roosevelt, y el primer ministro inglés, Winston Churchill. En dicho documento se enuncian como objetivos a

⁷ Etala, Carlos Alberto. **Derecho de la seguridad social**. Pág.8.

alcanzar el de lograr en el campo de la economía la colaboración mas estrecha entre todas las naciones con el objeto de conseguir para todos, mejoras en las normas de trabajo, prosperidad y seguridad social. Sin embargo, fue la difusión de dichos planes, especialmente el británico elaborado por lord Beveridge, lo que le dio al vocablo aceptación universal.

No obstante, resulta difícil delimitar con exactitud el campo de esta materia ya que existen diferentes enfoques a este respecto; pues, en su sentido más amplio se puede señalar que es una política de bienestar generadora de paz social. Sin embargo, en su sentido mas restringido, la acepción ampliamente aceptada es la formulada por la Organización Internacional del Trabajo, que la define como la protección que la sociedad provee a sus miembros mediante una serie de medidas publicas contra la necesidad económica y social que se produce por la cesación o sustancial reducción de sus ingresos motivados por la enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte, la provisión de asistencia medica y subsidios a las familias con hijos.⁸ Es así que, desde esta perspectiva la idea de seguridad social gira alrededor de un numero determinado de contingencias sociales y las medidas dispuestas para su cobertura.

⁸ Etala, Carlos Alberto. **Ob. Cit;** pág.9.

Asimismo, se puede entender que es un instrumento pero a la vez “Un servicio publico que tiende a lograr el desarrollo y perfeccionamiento de la personalidad humana, satisfaciendo las necesidades colectivas”.⁹ Esto derivado de que ya no son los riesgos o contingencias a las cuales se ve expuesta la persona trabajadora sino su objetivo es el mejoramiento y progreso de la condición humana.

Es por ello, que durante el gobierno del Presidente Arevalo Bermejo, se gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Licenciado Oscar Barahona Streber, costarricense, y el Actuario Walter Dittel, chileno, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron a través del libro titulado Bases de la Seguridad Social en Guatemala.

De tal manera que, al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: "Se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor". De esta manera, el 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, La Ley Organica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta crea "Una

⁹ Escala G., Virginia. **La Mujer y la Seguridad Social**. Pág.1,073.

Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" establecido en el Capítulo uno, Artículo 1. Es así que, se instituye un régimen nacional, unitario y obligatorio, lo cual implica que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes y no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

En la actualidad, la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, regula lo anterior en el Artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación".

Al día de hoy, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene cobertura en los 22 departamentos de la República de Guatemala: Guatemala, Sacatepequez, Chimaltenango, Escuintla, Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Suchitepequez,



Retalhuleu, San Marcos, Huehuetenango, Quiché, Baja Verapaz, Alta Verapaz, Izabal, Zacapa, Chiquimula, Jalapa, Jutiapa, El Progreso, Petén y Santa Rosa.

En ese sentido, para que una persona pueda gozar de los servicios de esta institución y así llamarse afiliado, es necesario que todo patrono, persona individual o jurídica que ocupe tres o más trabajadores, se deba de inscribir en el régimen de Seguridad Social. Asimismo, los empleadores que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga de pasajeros o mixto, carga y pasajeros, utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno o más trabajadores.

En este sentido, dicha institución brinda a la población guatemalteca afiliada, la protección y los beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Maternidad.
- Enfermedades generales.
- Invalidez
- Orfandad
- Viudedad

- Vejez
- Muerte (gastos de entierro)

Sin embargo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, considera que uno de los riesgos mas urgentes de atacar dentro de la clase trabajadora es la enfermedad y la maternidad; es por ello, que la Junta directiva del Instituto ha emitido diversos acuerdos acerca de la protección materno-infantil con los cuales se pretende protegerlos ya que, en el pasado surgieron serios conflictos y problemas derivados con los estados prenatales, natales, postnatales e infantiles, lo que motivo a buscar el instrumento para prevenir los azotes que padecía la población, procurando así que se formara una nueva y mejor familia tanto en lo económico como en lo social; por lo que, la atención se dirigió a la mujer y al producto de la concepción.

A partir de esto, se le brindo mayor relevancia a la protección de la madre trabajadora afiliada y a la vez a la cónyuge o conviviente del trabajador afiliado porque se pretende no solo proteger a la primera sino a lo que significa la maternidad en general, siempre que ésta se encuentre en estado de gravidez, ya sea como esposa o conviviente del beneficiado; significa entonces, que ella esta siendo doblemente protegida.

Además, dentro de los servicios médicos que se brindan se encuentran los programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, que en su conjunto son conocidos como EMA, los cuales se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar.

Sin embargo, en la actualidad cuenta con una modalidad en la prestación de éstos, que consiste en que se puedan suministrar a domicilio para los programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes y en algunos casos, son referidos a médicos particulares directamente supervisados o controlados por el seguro social.

En este sentido, el afiliado o beneficiario con derecho a solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el documento de identificación que el Instituto establezca y el Certificado de Trabajo emitido por el patrono. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente. En los casos de emergencia estos son atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos.

En el caso de maternidad, tiene derecho a gozar de estos servicios la trabajadora afiliada, así como la esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las reglamentaciones legales. Así también, aquella que se encuentre en período de desempleo o la esposa o compañera del afiliado en período de desempleo, siempre que la pérdida del mismo se haya producido estando aquellas en estado de embarazo. De igual manera, la cónyuge o compañera del beneficiado fallecido, que se encuentre en estado de gestación en la fecha del fallecimiento de éste.

De lo anterior, se puede concluir que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, le brinda a la mujer en general la protección debida durante la etapa de la maternidad cumpliendo así el mandato de la Constitución de la Republica de Guatemala de proteger la vida desde su concepción. Sin embargo, no todas las trabajadoras gozan de la cobertura de dicha institución ya que por diferentes circunstancias varios patronos encuentran formulas legales para no inscribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social, provocando así que miles de personas trabajen sin poder gozar de los beneficios de ser afiliado.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se incluya la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo y maternidad en el Código de Trabajo

La situación de las mujeres madres trabajadoras es una de las realidades que continuamente necesitan de protección durante su vida activa, especialmente en la etapa del embarazo, la cual el Estado tiene responsabilidad compartida con la sociedad de brindar y mejorar los beneficios a los que tienen derecho, implementando los mecanismos legales para que sean de cumplimiento obligatorio. Por lo anterior, se hace necesaria la propuesta de una licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo o maternidad.

4.1 Lo que sucede en el seguro social de la zona seis maternidad

Luego de la visita que se hiciera a Maternidad del seguro social de la zona seis, se pudo constatar con algunas mujeres que se encontraban en emergencia de maternidad, así como algunos médicos de turno, que solicitaron no se mencionaran con sus nombres en la entrevista, indicando que frecuentemente o a diario se recibe aproximadamente de diez a veinte mujeres en estado de gestación, con problemas derivados del embarazo,

amenazas de aborto que son referidas por parte de consulta externa luego de su evaluación rutinaria, así como a la atención propiamente de los partos por encontrarse a término el periodo de embarazo de las mujeres.

Como es de conocimiento general, la institución atiende a mujeres trabajadoras y a esposas de los trabajadores en ambos casos, cotizan al seguro social. Consideran que un porcentaje del cincuenta por ciento lo constituyen el primer caso y un cincuenta por ciento el segundo caso, aproximadamente, y de esto, no se enteran precisamente porque hayan revisado los expedientes, toda vez que no tienen tiempo de hacerlo, sino por las conversaciones que tienen con las pacientes antes, durante y después de la atención que se les brinda en la institución.

Respecto al tema, manifestaron los médicos que es frecuente que la mujer que se encuentre en estado de gravidez manifieste complicaciones antes, durante y después del parto, y que esto se agrava si se considera que estas madres, son trabajadoras, por cuanto, la clase social que comúnmente acude a estas instalaciones son media baja, es decir, mujeres trabajadoras de maquilas, almacenes, generalmente de la iniciativa privada, que sus salarios son estándar y que existe un rigidez en los horarios de trabajo, como es de conocimiento general.

4.2 Presentación de resultados del trabajo de campo

A pesar de las entrevistas que se efectuaron a médicos, se consideró de interés realizar algunas preguntas a través de un cuestionario a las madres que se encontraban en la emergencia de maternidad del seguro social de la zona seis, que tenían posibilidades de contestarlo a través de la intervención de la investigadora, así como de alguna enfermeras que también se encontraban en disposición de hacerlo, por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo de campo.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ESTA INSTITUCION ATIENDE A UN CONSIDERABLE NUMERO DE MUJERES MADRES TRABAJADORAS DEL TOTAL DE LA POBLACION GUATEMALTECA?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	5
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE REGULARMENTE DURANTE EL EMBARAZO, SURGEN COMPLICACIONES QUE TIENE QUE IR CONTROLANDO LA MADRE Y LOS MEDICOS QUE LA ATIENDEN?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	5
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE ES IMPORTANTE EL CONTROL PRE Y POST NATAL DEL SEGURO SOCIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	8
No	7
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTE UN MEJOR CONTROL O SUPERVISIÓN DEL PRENATAL Y DURANTE EL EMBARAZO QUE DESPUÉS DE DAR A LUZ EN LA INSTITUCION?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	3
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE ES COMÚN QUE DEL TOTAL DE LAS MUJERES QUE ACUDAN A ESTA INSTITUCION, LA MITAD SEAN MADRES TRABAJADORAS?

Respuesta	Cantidad
Si	11
No	4
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿EN CALIDAD DE MUJER, CONSIDERA QUE SURGEN COMPLICACIONES EN EL EMBARAZO DESPUÉS DEL PARTO QUE AMERITA REPOSO Y ATENCION MÉDICA?

Respuesta	Cantidad
Si	8
No	7
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿EXISTE ALGUNA DIFERENCIA DEL PARTO NORMAL O CON CESARIA PARA DETERMINAR LAS COMPLICACIONES FUTURAS QUE PUEDA TENER LA MADRE?

Respuesta	Cantidad
Si	13
No	2
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE LAS COMPLICACIONES DESPUÉS DEL PARTO, PUEDA DARSE TANTO EN EL CASO DE LA MADRE COMO DEL HIJO RECIEN NACIDO?

Respuesta	Cantidad
Si	9
No	6
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿SABE USTED SI EN LAS LEYES LABORALES EXISTE LA FACILIDAD PARA QUE SE OTORQUE PERMISO CON GOCE DE SALARIO A LAS MADRES QUE TIENEN COMPLICACIONES O ENFERMEDADES DERIVADOS DEL EMBARAZO, APARTE DE LOS 84 DIAS QUE SE OTORGAN POR ESTE MOTIVO?

Respuesta	Cantidad
Si	1
No	14
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE DEBIERA EXISTIR UNA LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR RAZONES DE COMPLICACIONES O ENFERMEDAD YA SEA DE LA MADRE O DEL HIJO RECIEN NACIDO, ANTES, DURANTE O DESPUÉS DEL PARTO, APARTE DE LOS 84 DIAS QUE SE OTORGAN?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	3
Total	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2009.

Después de analizar las respuestas de diferentes mujeres entrevistadas en el área de maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se puede constatar que en muchos casos desconocen la protección con la cual cuentan, así como la creencia que después del parto ya no es necesario seguir en control, cuando la etapa post natal es

de vital cuidado para evitar complicaciones que la mujer podría tener por la falta de seguimiento médico.

4.3 Bases para el establecimiento de la reforma al Código de Trabajo para incluir la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo, parto o maternidad.

De acuerdo a los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, es de considerarse que el Artículo 152 del Código de Trabajo, amerita una reforma derivada precisamente de lo que regula respecto a la licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo, parto o maternidad en el caso de la madre trabajadora, contenida en el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se señaló anteriormente, el Artículo 152 del Código de Trabajo regula actualmente:

Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para

ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

En virtud de lo anterior, se propone, que la reforma contenga la adición de la literal d) que deberá establecer lo siguiente:

“d) Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, con las prestaciones que determina el inciso b), antes o después del período de licencia de maternidad, referidos en este artículo, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de la madre o del hijo recién nacido que se produzcan como consecuencia del embarazo o del parto. La duración máxima de dicha licencia podrá estipularse de acuerdo a la prescripción médica, que no deberá exceder de treinta días adicionales a la licencia por maternidad (84 días)”.



Con esta modificación el Estado podría mejorar la protección a la mujer madre trabajadora en una situación que se hace cada vez más frecuente incluyendo el resguardo del recién nacido, teniendo la madre la seguridad que contará con su trabajo y con el pago del cien por ciento de su salario, cuantía que garantizará a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado para la superación de las complicaciones o enfermedades derivadas del embarazo o el parto.

CONCLUSIONES

1. A lo largo de la historia hasta la época actual, el trabajo de la mujer no ha sido valorado ni remunerado en igual de condiciones que la labor de los hombres; no cumpliendo con el derecho de igualdad, principio fundamental del derecho de trabajo el cual tienen como finalidad la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, que conlleve a la paz, armonía y la justicia social-laboral.
2. Existe una amplia legislación que protege a la mujer, promueve los derechos inherentes a ella, mismo la dignifican y proponen su desarrollo; sin embargo, se ha quedado en leyes vigentes con poca aplicación derivado de falta de apoyo y recursos por parte del Estado lo que conlleva que la situación de la mujer madre trabajadora no mejore a través de los años.
3. La mujer se ha posicionado en el ámbito laboral, sin embargo, ha sido difícil la apertura a mejores oportunidades salariales derivado de la maternidad temprana siendo un factor determinante en la escolaridad que no logra concluirse a niveles profesionales, perjudicando de esta manera su competitividad en el mercado laboral aunado a su doble rol que debe llevar como madre y trabajadora.

4. La mujer trabajadora lleva consigo la facultad de crear vida a través del embarazo y la maternidad, por lo cual las normas que regulan su protección no abarcan las complicaciones o enfermedades que provienen precisamente de la maternidad, que afecta a la mujer trabajadora o al hijo, especialmente a la clase media baja que acude al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través de las instituciones gubernamentales en coordinación con entidades privadas deben de comprometerse a aplicar el principio de igualdad para la mujer trabajadora, promoviendo y fortaleciendo su protección, cambiando la discriminación por inclusión en todos los planes de desarrollo ya que la misma ha representado, a lo largo de la historia, una fuerza laboral en constante crecimiento.
2. El Estado de Guatemala, debe fomentar la aplicación de las leyes vigentes con las cuales cuenta a través de programas reales y asertivos que dignifiquen la tarea que la mujer realiza dentro de la sociedad tanto en sus roles de madre y trabajadora, otorgando recursos y el apoyo necesario a dichos programas para la implementación y seguimiento de las leyes a favor de la madre trabajadora.
3. Las instituciones estatales son las encargadas de socializar las leyes y programas de desarrollo a favor de las mujeres para que los mismos sean realmente conocidos y replicados, con lo cual se evitaría una temprana maternidad permitiendo que las féminas logren obtener un nivel profesional, mejorando así sus oportunidades laborales y podrá tener una maternidad planificada y controlada.



4. Es necesario que el Estado de Guatemala, considere que las normas laborales vigentes a favor de los y las trabajadoras son mínimas y superables por tanto es conveniente que se reforme el Código de Trabajo para ajustar a la realidad las necesidades actuales de la mujer en especial sobre las complicaciones o enfermedades, de la madre o del hijo, derivadas del embarazo o del parto.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 2Vol. Barcelona, España: Ed. José María Bosch, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 9ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- DAEREN, Lieve. **Mujeres empresarias en América latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo**. Organización Internacional del Trabajo, 2009.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Mexico: Ed. Porrúa, 1988.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.
- ESCALA G., Virginia. **La mujer y la seguridad social**. Página 1073. Revista Iberoamericana de Seguridad Social. Julio-agosto 1973.
- ETALA, Carlos Alberto. **Derecho de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de A y R. Depalma, 2000.
- GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge. **Ensayo de la programación al segundo curso de derecho del trabajo en las universidades, facultades y escuelas de México**. Distrito Federal, México: Ed. Grijalbo S.A., 1977.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina; Ed. Ildis, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.



SALINAS DUARTE, Mario. **Derecho laboral en Iberoamérica, principios rectores del derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Trillas, 1981.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Decreto-Ley 106, 1964.

Ley de Desarrollo Social. Congreso de la República, Decreto número 42-2001, 2001.

Ley de dignificación y promoción de los derechos de la mujer. Congreso de la República, Decreto número 7-99, 1999.

Convenio 183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1952.