

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

**LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE
SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO**

GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN

GUATEMALA, JUNIO 2013

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

**LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE
SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 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 I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López Gonzales
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL
EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Dora Renee Cruz Navas
Secretario:	Licda.	ILiana Nohemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Cesar Augusto López López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Menfil Osberto Fuentes Pérez
Secretario:	Licda.	Reyna Isabel Teo Salguero
Vocal:	Lic.	Erwin Iván Romero Morales

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



**ABORGA Y NOTARIA LESBIA GUADALUPE AMEZQUITA GARNICA
COLEGIADA 9625**

6AV. 12-21 ZONA1, OFICINA 114, PRIMER NIVEL,
EDIFICIO BRAUN VALLE

Guatemala, 5 de febrero de 2013

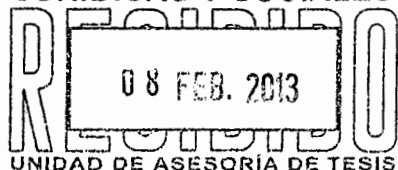
Doctor:

BOANERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Doctor Mejía Orellana:

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASesoría DE TESIS
Hora: _____
Firma: _____

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha tres de octubre del año 2011, en el que se dispone nombrar a la suscrita como Asesora, del trabajo de tesis del estudiante GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN, para lo cual emito el siguiente dictamen:

- 1. Del título de la investigación:** El estudiante Recinos Girón, sometió a mi consideración la tesis intitulada " LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO" con el propósito que lo apoyara asesorándolo en el desarrollo de la misma. Examinando el tema se llegó a la conclusión tanto de la suscrita como del estudiante, que se debe modificar el título propuesto por el de "LA INAMOBILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO" ello debido que el título se presta a la interpretación ambigua.
- 2. Opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Nombramiento para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis.



**ABORGA Y NOTARIA LESBIA GUADALUPE AMEZQUITA GARNICA
COLEGIADA 9625**

6AV. 12-21 ZONA1, OFICINA 114, PRIMER NIVEL,
EDIFICIO BRAUN VALLE

- 3. Respecto de la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó el método científico y técnicas, adecuadas para este tipo de Investigación, siendo estos: analítico y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo, haciendo el trabajo de campo más práctico y efectivo con la aplicación de dichos instrumentos.

- 4. De la redacción utilizada:** Se observó que en toda la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como el fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.

- 5. Respecto de la contribución científica:** Puedo observar que el trabajo científico desarrollado llena los requisitos que son necesarios para este tipo de tesis, pues del estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia que posee el beneficiar al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra embarazada, con el mismo derecho de inamovilidad que posee la mujer trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo, beneficiando con ello a los menores que se encuentran en el vientre de sus madres y a la familia como núcleo de la sociedad.

- 6. De las conclusiones y recomendaciones:** Puedo establecer que el estudiante hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados y que las recomendaciones y conclusiones, son congruentes con el trabajo realizado, como por el ejemplo que la Legislación Laboral guatemalteca se ha quedado atrás en comparación con otros países como Venezuela que han avanzado en dar protección a la familia garantizando la inamovilidad de los hombres cuando sus esposas y/o convivientes se encuentran en estado de embarazo.



**ABORGA Y NOTARIA LESBIA GUADALUPE AMEZQUITA GARNICA
COLEGIADA 9625**

6AV. 12-21 ZONA1, OFICINA 114, PRIMER NIVEL,
EDIFICIO BRAUN VALLE

- 7. De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como el análisis de la legislación interna, internacional y del derecho comparado teniendo como base la realidad guatemalteca.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias de la suscrita asesora, derivadas del examen del trabajo en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por la razones ya expresadas, y al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Publico, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por el estudiante Gerson Ariel Recinos Girón, y en consecuencia darse la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto continúe y se pueda nombrar al revisor correspondiente. Esperando que la Universidad promueva la iniciativa de ley y demás recomendaciones propuestas en la tesis en beneficio de la clase trabajadora del país y del desarrollo económico con justicia social.

Atentamente,


Lesbia Guadalupe Amézquita Garrica
Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogada y Notaria



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

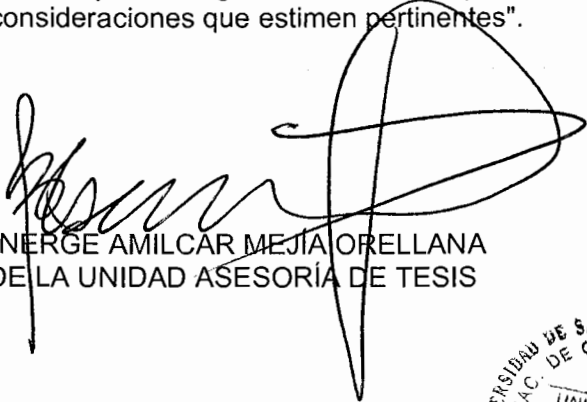
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN, intitulado: "LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".

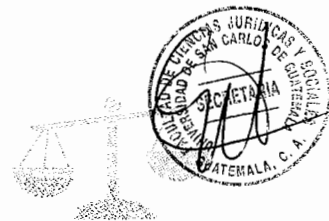


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/sllh.



LICENCIADO: RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 2347

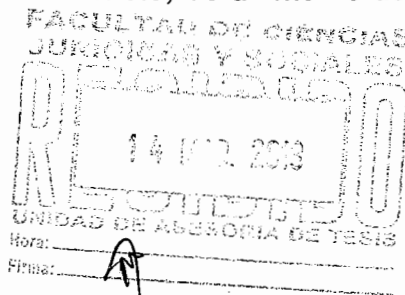


Guatemala, 13 de marzo de 2013

Doctor:

BOANERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Doctor Mejía Orellana:

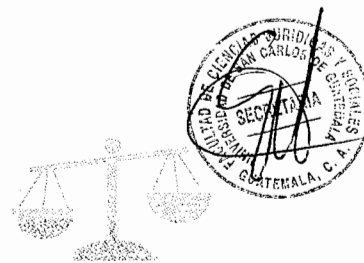
De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha veinte y dos de febrero de 2013, en el que se dispone nombrar al suscrito como **Revisor**, del trabajo de tesis del estudiante GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN, quien se identifica con cédula de vecindad número de orden A-1 y de registro 1007037, extendida en la municipalidad de Guatemala, con número de carnet de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 200013916, para lo cual emito el siguiente dictamen:

El estudiante antes mencionado, me solicitó que yo fuera su revisor en su tesis intitulada "LA INAMOBILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO", al cual accedí con mucho gusto, ya que el tema que eligió es un tema nuevo y real de los problemas por los que pasan los trabajadores de este país. En la investigación presentada se tratan temas de importancia laboral social, como la necesidad de beneficiar al trabajador con la inamovilidad cuando su esposa y/o conviviente se encuentra en estado de embarazo y al analizar este tema creo que es muy importante el tema elegido, ya que es un derecho que aun no se encuentra legislado en la legislación laboral guatemalteca, mismo que debería de estar regulado ya desde hace años; si esto se pudiera dar se estaría dando un paso importante en materia laboral beneficiando a los hombres trabajadores y como consecuencia sus hijos que se encuentran en el vientre de la madre, otorgándoles la igualdad de derechos, que es otro de los temas importantes del presente trabajo.

De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Nombramiento para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis.

En el desarrollo del presente trabajo se utilizó el método científico y técnicas, adecuadas para este tipo de Investigación, siendo estos: analítico y deductivo y así

LICENCIADO RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 2347



como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo, haciendo el trabajo de campo más práctico y efectivo con la aplicación de dichos instrumentos y el estudiante le dio su toque personal al realizar sus comentarios personales, en donde hace comparaciones con otros países así como la realidad en que se vive en la actualidad.

En cuanto a la redacción y la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación pude observar durante el contenido de la tesis que el estudiante utilizó y empleó técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para el nivel que este tipo de trabajos exige, así como el fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.

Me pude dar cuenta que el presente trabajo científico desarrollado contempla todos los requisitos que son indispensables para este tipo de tesis, pues al analizar el mismo en su totalidad; todo el contexto se puede apreciar la importancia y la necesidad que poseemos como trabajadores, pero no tenemos los mismos derechos que las mujeres trabajadoras y de esa cuenta es de suma importancia el beneficiar al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra embarazada, con el mismo derecho de inmovilidad que posee la mujer trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo, beneficiando con ello a los menores que se encuentran en el vientre de sus madres y a la familia como núcleo de la sociedad; en conclusión de llegarse hacerse realidad, se estaría dando un buen aporte a la sociedad trabajadora, otorgándole más y mejores beneficios.

De acuerdo a las conclusiones y recomendaciones que hace el estudiante en su trabajo, se puede establecer que el estudiante encontró debilidades que existen en materia laboral, atinándole a sus conclusiones y recomendaciones, ya que son adecuadas y puntuales para la sociedad en que vivimos, el más importante que puedo mencionar es el siguiente: la inmovilidad que propone que se le beneficie al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo; que es a lo que el estudiante quería llegar con la presente investigación.



LICENCIADO RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 2347

Asimismo el señor Recinos Girón, utilizo bibliografía de varios autores expertos en este tema, igualmente analiza la legislación laboral de Guatemala, diciendo y asegurando que nuestra legislación laboral se encuentra débil ya que desde hace muchos años no se logrado hacerle cambios a la misma beneficiando a los trabajadores que son el motor que impulsa este país.

Por lo que puedo concluir que el estudiante satisfizo mis exigencias realizando los cambios sugeridos por mi persona y al haberse cumplido con los requisitos establecidos en la normativa para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Publico regulado en el artículo 32 de dicho normativo resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por el estudiante Gerson Ariel Recinos Girón, y en consecuencia darse la opinión favorable que el mismo se merece, debiéndose autorizar la impresión del presente trabajo. Esperando que la Universidad de San Carlos pueda promover los cambios a la legislación Laboral incluyendo el de la presente en beneficio del pueblo trabajador de Guatemala.

Atentamente,

Lic. RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 2347



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GERSON ARIEL RECINOS GIRÓN, titulado LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO SU ESPOSA Y/O CONVIVIENTE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE EMBARAZO. 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/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el Supremo, y a quien le debemos todo, este logro es para ti.
- A JESUCRISTO:** Por salvar mi vida y mi alma de la muerte, y morir por mí en la cruz, este logro es para ti.
- A EL ESPIRITU SANTO:** Por estar con migo siempre y darme lo que necesito espiritualmente, este logro es para ti.
- A MIS PADRES:** Por ser las personas que me engendraron y me guían por el camino del bien en la vida, enseñándome en cualquier momento, gracias por amarme y criarme, este logro es para ustedes.
- A MI ESPOSA:** Por su ayuda incondicional y respaldo en los momentos alegres y difíciles de la vida matrimonial, gracias por ser mi esposa linda, has sido un respaldo en mí, y gracias por darme dos preciosas hijas, te amo mucho, este logro es para ti.
- A MIS HIJAS:** Zara Sofía, por ser mi primogénita, y por darme siempre una sonrisa, te amo mi chiquita linda, y cuando algún día logres leer esto ten presente que fuiste un cambio en mi vida, me diste la oportunidad de ser papá, espero nunca defraudarte y si lo hago perdóname.
- Dapne Rebeca, por ser una de mis felicidades más grandes, eres y siempre serás mi pequeña hermosa, espero nunca defraudarte y si lo hago algún día perdóname, porque lo que espero es ser un muy buen padre para ti y darte el mejor ejemplo.



A MIS HERMANOS:

Juanci: por ser un ejemplo para mí y por su apoyo en cualquier momento, te quiero mucho.

Wuido: por ser un hermano leal, gracias por tu apoyo en todo momento, te quiero mucho.

Dalia: por ser una hermana linda, por tu apoyo en el transcurso de la carrera, gracias por ser buena hermana, nena te quiero mucho.

A MI IGLESIA:

Evangélica Centroamericana, San Pedro, zona 5, por ser el apoyo espiritual en todos los momentos de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Por su apoyo brindado, en el transcurso de la vida.

A MIS COMPAÑEROS:

Por su apoyo brindado, en el transcurso de la carrera.

A:

Ministerio Público; porque me dio la experiencia que me servirá en algún momento de mi vida profesional, porque en ese lugar deje muchas amistades en especial a los compañeros del Departamento de Recolección de Evidencias, en donde estuve casi 6 años; y a la Fiscalía de Delitos Contra La Vida, en donde adquirí conocimientos que me servirán como litigante y todos en general.

A MIS SUEGROS:

Salvador Torres y Eva Lidia Sandoval, por su apoyo brindado en todo este tiempo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. La inamovilidad.....	1
1.1 Antecedentes históricos de la inamovilidad.....	1
1.2 Concepto de inamovilidad.....	17
1.3 Objeto de la inamovilidad.....	20
1.4 Según la normativa laboral ¿quiénes tienen derecho de inamovilidad?	23

CAPÍTULO II

2. El trabajador.....	31
2.1. Antecedentes históricos del trabajador.....	31
2.2. Concepto de trabajador.....	36
2.3. Antecedentes del trabajo y su concepto.....	41
2.4. Concepto de trabajo.....	44
2.5. Regulación vigente de la figura del trabajador y trabajo.....	45
2.5.1. La Constitución de la república de Guatemala.....	45
2.5.2. Los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala...	59
2.5.3. La ley laboral.....	60
2.5.4. Leyes no laborales de aplicación supletoria.....	64



	Pág.
2.5.5. Reglamentos interiores de trabajo.....	65
2.5.6. Pactos colectivos de trabajo.....	69
2.5.7. Convenios colectivos de trabajo.....	75
2.5.8. La ley del servicio civil.....	75
2.5.9. Contrato de trabajo.....	77
2.5.9.1 Contrato colectivo de trabajo.....	101

CAPÍTULO III

3. La mujer cuando se encuentra en estado de embarazo.....	109
3.1. La mujer y su definición.....	117
3.2. Concepto de embarazo.....	118
3.3. Según la legislación guatemalteca, ¿en qué momento se reconoce el derecho a la vida?.....	122

CAPÍTULO IV

4. La familia.....	125
4.1. Concepto de familia.....	125
4.2. Regulación vigente de la familia.....	132
4.3. Cómo se compone la familia según la legislación.....	134
4.4. Concepto de esposa.....	135
4.5. Concepto de hijos.....	136



4.6. El derecho de igualdad que tiene una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo frente a la esposa del trabajador cuando se encuentra en estado de embarazo si esta no trabaja.....	138
4.7. Concepto de igualdad.....	140
4.8. Regulación legal de igualdad.....	148
4.9. Forma en que el código de trabajo protege a la trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo.....	148
4.10 ¿Cuál es el fin del porque se le otorga la inamovilidad a una trabajadora Cuando se encuentra en estado de embarazo?.....	150
4.10.1. Alcance de la inamovilidad de la mujer trabajadora.....	151
4.11. Vulneración del derecho de inamovilidad.....	152
4.12. ¿Por qué en la normativa laboral no se otorgo la misma inamovilidad generalizada al trabajador cuando su esposa se encuentra en estado de embarazo y aunado a eso cuando el trabajador es la única fuente de ingresos en el hogar?.....	153
4.13. Consecuencias de no aplicar la igualdad y de no otorgarle la inamovilidad al trabajador cuando su esposa se encuentra en estado de embarazo ¿acaso no son los dos trabajadores en las mismas condiciones?.....	154



CAPÍTULO V

Pág.

5. Propuestas de soluciones a la problemática de la inamovilidad del trabajador cuando se encuentra en estado de embarazo.....	159
5.1. Primera propuesta.....	159
5.2. Segunda propuesta.....	159
5.3. Tercera propuesta.....	160
CONCLUSIONES.....	167
RECOMENDACIONES.....	169
BIBLIOGRAFÍA.....	171



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la realidad nacional, Guatemala es un país con un alto índice de desempleo, las personas no tienen estabilidad laboral ya que el patrono es muy susceptible de cambiar el personal del centro de trabajo por cualquier causa, violando desde cualquier punto de vista los derechos laborales de los trabajadores, por lo que es necesario agregarle a la normativa laboral derechos que el trabajador no posee, y esa es la razón principal del porque elegí este tema tan importante y en ese ámbito de ideas deseo presentar el siguiente tema: "La inamovilidad cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo".

Es importante mencionar que la hipótesis planteada si se cumple ya que por lógica, al momento de otorgarle la inamovilidad al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo, se está protegiendo al hijo de este, que es la hipótesis que se sostuvo en el proyecto de elaboración de la tesis.

Cómo objetivo general fue realizar un análisis jurídico y doctrinario de las ventajas de la inamovilidad del trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo y con ello demostrar que al no otorgarle este beneficio se violan los derechos constitucionales de un bebe que se encuentra en el vientre de una madre, dicho objetivo se comprueba con el presente trabajo; y el objetivo específico, fue demostrar que al proteger al trabajador indirectamente se está protegiendo en todo sentido al ser que aún no ha nacido.

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron analíticas, deductivas y se utilizaron fuentes bibliográficas documentales que reforzaron el tema.

La tesis se dividió en cinco capítulos, en el primero de ellos se desarrolla todo lo relacionado a la Inamovilidad Laboral, tema en que se da a conocer un poco sobre la historia, su concepto y objeto, y cómo ha evolucionado en otros países, poniendo como ejemplo a Venezuela, así como quienes ostentan este derecho en Guatemala.



El segundo capítulo se toca el tema del trabajador, sus antecedentes históricos en relación al trabajo y al trabajador y una comparación con lo que regula la biblia en relación a estos dos últimos, así como un concepto de dicha figura, y la regulación en la ley guatemalteca, también hago mención del contrato de trabajo.

El tercer capítulo es interesante ya que se menciona el tema de la mujer cuando se encuentra en estado de embarazo y su definición, así como en qué momento la ley guatemalteca reconoce el derecho a la vida.

Hay una frase que dice que la base de la sociedad es la familia, y este es el título del capítulo cuarto; se escribe un concepto de familia y algunos integrantes de la familia, y la evolución que ha tenido, así como la regulación vigente en la ley, y se hace referencia al derecho de igualdad regulado en la Constitución de la república de Guatemala; la protección que el código de trabajo le otorga a la mujer cuando se encuentra embarazada, así como el fin y objeto de dicha protección y la razón y consecuencias del porque no se le otorgo este beneficio al trabajador cuando su esposa se encuentra embarazada.

El último capítulo hago las propuestas de soluciones a la problemática de la Inamovilidad del trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo; la cual se compone de tres propuestas puntuales que se desarrollan en la presente investigación.

El tema de la tesis es constitutivo de un aporte científico para la sociedad guatemalteca y de útil consulta para la bibliografía del país, ya que determina la importancia de agregarle derechos al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo.



CAPÍTULO I

La Inamovilidad en Materia Laboral

1. La inamovilidad

En este primer título se intentara explicar todo lo relacionado a la inamovilidad laboral, incluyendo los antecedentes históricos hasta llegar a la época actual, con el propósito de tener bien claro su significado y él porque es un derecho que tienen algunos trabajadores en sus centros de trabajo.

1.1. Antecedentes históricos de la Inamovilidad:

La inamovilidad tuvo su origen a mediados del siglo XVII y a principios del siglo XVIII, desde ese entonces la inamovilidad consistió en la permanencia de los jueces en sus puestos de trabajo, mientras durase su buena conducta, garantizándoles estabilidad y plena autonomía en sus decisiones.

Posteriormente, se sumó a la inamovilidad de los jueces, la intangibilidad de sus remuneraciones y la independencia del Poder Judicial. En los primeros tiempos, las instituciones inglesas recibían numerosos elogios, tomándose su Constitución¹ como



ejemplo. Fue entonces que hasta la época de Lord Coke, la inamovilidad de los jueces ingleses quedaba librada al arbitrio del rey.

El primer antecedente, consistió en el reconocimiento de la inamovilidad a los barones que ejercían la jurisdicción en el Tribunal del Tesoro o "Exchequer". Pero, recién en 1701, en tiempos de Guillermo III, la ley de sucesión² que tuvo carácter de ley fundamental, estableció que los jueces permanecerían en el empleo "*quamdiu se bene gesserint*", es decir, mientras dure subuena conducta. Con esta ley se dio el puntapié inicial para que los demás países de Europa la agreguen a su sistema judicial. Se la incorporó a las modernas reformas de la Constitución de Suecia; a las constituciones Francesas de 1791, de 1795 y de la Carta Constitucional de Luis XVIII. También fue adoptada por la Constitución holandesa de 1814, al igual que en la mayoría de las constituciones modernas con sus modificaciones respectivas.

En lo concerniente al Paraguay, la Constitución de 1940, en su Artículo 82, es la primera en establecer la inamovilidad de los miembros de la Corte Suprema, jueces y magistrados del Poder Judicial. La Convención Nacional Constituyente de 1967, mantuvo la inamovilidad judicial, según se aprecia en su artículo 196. Igualmente, en nuestra actual Constitución de 1986, como se puede observar en el Artículo 205 de la carta magna, así también lo regula nuestra normativa laboral para las personas que constituyan un sindicato por tiempo limitado, también lo poseen los miembros de la junta directiva de un sindicato legalmente constituido por el tiempo en que se encuentren en dicho cargo y hasta 2 años después, así mismo podemos observar ese



derecho que tienen las mujeres que se encuentran en estado de gravidez o que se encuentren lactando dentro del tiempo establecido en la ley y este último derecho que ostentan las mujeres es el tema que se relaciona con la presente tesis, el cual se sustentará en el transcurso de la misma.

Actualmente la inamovilidad ha variado en varios puntos ya que en otros países no solo los miembros de la directiva de un sindicato poseen la inamovilidad laboral, o las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, este concepto pues se ha modernizado ya que hay muchos países que han modificado su regulación laboral y le han otorgado este derecho a los hombres cuando sus esposas se encuentran embarazadas tal es el caso de Venezuela que no es un país altamente desarrollado pero como los del viejo continente que estos derechos ya los han superado ya desde hace años.

En Venezuela le otorgan este derecho al hombre como lo veremos en la Ley Para Protección De Las familias, La Maternidad y la Paternidad, en su Capítulo II: De la Protección Socio Económica; el cual dice así:

Artículo 8. "Inamovilidad Laboral del Padre: El Padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta tanto un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.



En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante el Acta de Inscripción del niño o niña en el Registro Civil respectivo o en el Sistema de Seguridad Social”.

Como se observa en el artículo anterior, los padres independientemente del estado civil en que se encuentren poseen inamovilidad, derecho que en nuestro país un no se encuentra legislado.

Siempre en este país de Venezuela los derechos mínimos que tiene el padre han sido superados y han evolucionado de tal forma que ya no sólo poseen la inamovilidad antes mencionada sino que además el padre tiene derecho a un descanso remunerado tal y como lo describe el artículo 9 de la misma ley el cual dice:

Artículo 9 "Licencia de paternidad. El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. A tal efecto, el trabajador deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en la cual conste su carácter de progenitor.

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad



remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos los supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de niños, niñas y adolescentes.

Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, o explotación o faena. Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviera derecho, el patrono o patrona está en la obligación de concedérselas, la licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social”.

Este artículo es de los muchos que se podría mencionar y es de valiosa importancia dentro de la evolución que ha tenido este país de Venezuela en materia laboral en beneficio de los trabajadores; Como podemos observar el país de Venezuela ha superado las garantías mínimas que posee nuestro país que poco a poco va quedando



a la deriva con la legislación laboral que poseemos, ya que el código de trabajo de Guatemala ya es obsoleto en relación a los beneficios que el trabajador debería de tener en su normativa laboral ya nos saca demasiada ventaja en este tema y esto es porque el presidente Hugo Chávez y los legisladores de ese país se han preocupado por los derechos mínimos que el trabajador debería de poseer, además que saben que la familia es el centro de la sociedad y por eso es que tiene mucha importancia, ya que el hombre por ser padre también tiene derechos y más aun cuando la esposa o conviviente no se encuentra trabajando, cosa que en nuestro querido país de Guatemala no sucede ya que a nuestros gobernantes no les interesa en los mas mínimo el ayudar o beneficiar a los trabajadores, siendo esto contraproducente ya que el trabajador entre mejor se encuentre hablando de beneficios laborales, mejor trabajará, y con esto nos evitaríamos desgastar al sistema de justicia, con tantas demandas que ingresan a los tribunales de trabajo, por las tantas violaciones a los derechos y garantías mínimas que nuestra legislación regula; con este punto únicamente tocamos el tema del desgaste del sistema de Justicia, no así la eficacia del sistema judicial laboral en Guatemala, ya que también es deplorable dicha situación porque los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se encuentran retardando los procesos y los peor de todos es que están favoreciendo en todo sentido al patrono y no al trabajador, parcializando su actuar en vez de ser imparciales y juzgar conforme a Derecho y no por favorecer a grupos determinados, que es lo que actualmente se vive en esta materia.



Si habló de otros países más evolucionados como Estados Unidos de Norte América y más aun en Europa los derechos del padre aumentan así como los derechos de ese niño que se encuentra en el vientre de la madre quien es esposa o conviviente del trabajador y sin irnos hasta otro continente podemos hablar del país de Venezuela que ha evolucionado bastante con relación a este tema que es muy importante que Guatemala pueda también evolucionar y así poder otorgarle derechos a los padres con el afán de proteger a la familia; por lo que comento un poco en Derecho comparado lo que Venezuela ha legislado en beneficio de la sociedad trabajadora de dicho país:

La Inamovilidad Laboral De Los Progenitores. En el mes de Septiembre del año 2009, dentro de las modificaciones de orden Laboral incorporadas en el nuevo Texto Constitucional en febrero de este año, nos encontramos con la figura de la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad. En presente artículo analizaremos los antecedentes de esta figura y su alcance en las disposiciones en vigencia.¹

Es importante establecer que la inamovilidad laboral está referida a la protección del trabajador o trabajadora en su fuente de empleo, respecto a su permanencia, sin que el empleador pueda despedirlos o rescindir el contrato de trabajo.

La disposición legal que regulaba la inamovilidad laboral de la mujer embarazada, hasta que su hija o hijo cumplan un año de edad, era la ley 975 de fecha de 02 de marzo de 1988 que disponía que toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento

¹Juan Pablo Celada, **La Inamovilidad Laboral de los Progenitores**, Pág 7



del hijo, gozara de inamovilidad en su puesto de trabajo tanto en instituciones públicas como privadas. Esta normativa no contaba con una reglamentación específica, por lo que su aplicación protegía inclusive a las mujeres que incurrieran en las causales del despido justificado. La carencia de reglamentación inducía incluso a que las autoridades judiciales apliquen su criterio de manera contradictoria, encontrándose diversos lineamientos jurisprudenciales sobre este particular.

La inamovilidad laboral de la mujer embarazada hasta que su hijo cumpla un año de edad no estaba regulada en la anterior Constitución. La primera variación que salta a la vista sobre el tema, en la actual Constitución Política del Estado, se refiere a que la inamovilidad laboral no sólo protege a la mujer sino que ahora, el padre también goza de ésta, durante el mismo periodo, es decir desde la concepción hasta el cumplimiento de un año de la hija o hijo, así lo determina el párrafo VI del artículo 48 de la norma constitucional.

A su vez, el Gobierno, a través del Decreto Supremo No. 0012 de fecha 19 de febrero del año en curso, reglamentó las condiciones de inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores, en los siguientes términos:

- a) La inamovilidad laboral de la madre o padre progenitores se aplica en el sector público y privado.

- b) La inamovilidad laboral de la madre o padre progenitores, sea cual fuese su estado



civil, abarca desde la gestación hasta que el o la menor cumpla un año de edad, no pudiendo los padres ser despedidos, afectados en su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

c) A efectos de beneficiarse de la estabilidad laboral, la madre o el padre progenitores deberán presentar certificado médico de embarazo extendido por el Ente Gestor de Salud o por los establecimientos públicos de salud, certificado de matrimonio o acta de reconocimiento ad ventre extendido y certificado de nacimiento del hijo o hija, ambos extendidos por el Oficial de Registro Civil.

d) Si la madre o el padre progenitores incurren en las causales que justifican su despido, determinadas tanto en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario, no gozarán del beneficio de la inmovilidad laboral.

e) La inamovilidad laboral no se aplicará en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales, eventuales o en contratos de obra; salvo las relaciones laborales en las que bajo estas figuras y otras modalidades se intente eludir el alcance de la inamovilidad.

f) La inamovilidad laboral tanto para el padre como para la madre progenitores se aplicará cuando éstos cumplan con sus obligaciones legales y de asistencia respecto a su hijo o hija.



g) Finalmente, si el empleador no acata y respeta el alcance de la inamovilidad laboral de los progenitores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dispondrá la reincorporación de la madre o padre progenitores, con goce de haberes y otros derechos por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral, sin perjuicio de la aplicación de sanciones por incumplimiento a leyes sociales, salvando los derechos de la madre o padre progenitores cuya tutela se solicitó a través de acciones de índole legal y que se interpongan en la vía judicial.

A mi entender, la reglamentación antes descrita se constituye en un importante aporte, pues se aclaran aspectos de relevancia que antes eran polémicos y que se sujetaban a la discrecionalidad de quien tenía que interpretar el alcance de la inamovilidad, es así que a partir del D.S. No. 0012 se han despejado muchos vacíos como la aplicabilidad de la inamovilidad laboral en contratos a plazo fijo, el tratamiento de la inamovilidad laboral cuando los trabajadores incurren en las causales que justifican su despido y la necesidad de cumplir con las obligaciones de asistencia por parte de los progenitores cuando pretendan acogerse al beneficio de la inamovilidad laboral.

Como es evidente que en otros países han desarrollado su normativa laboral y le conceden protección no sólo a la madre si no que al padre también, ya que el padre también tiene ese derecho en igualdad a la madre, mismo que en Guatemala aun no se legisla, y como vemos actualmente nuestros legisladores no están ni por pensar en beneficiar al trabajador ya que tienen el pensamiento que mientras más oprimido tengan al trabajador pues es mejor y de esa manera no se meten en problemas con el



CACIF, ya que en vez de perjudicarlos lo que quieren es quedar bien con ellos por intereses económicos.

Si hablo de Fútbol Guatemala se encuentra al margen a nivel centroamericano, somos uno de los peores en esa disciplina deportiva, imaginemos que hasta El Salvador nos gana, ahora a nivel Laboral estamos peor, nuestro país se encuentra demasiado atrasado en este tema, lo cual lo veremos más adelante.

En Guatemala los guatemaltecos somos muy buenos para copiar cualquier tipo de situación, ya sean modismos, malas costumbres, nombre de las calles, monumentos y cualquier tipo de situación entre ellas las leyes, etc., y nuestros gobernantes no se quedan atrás, y más aun los legisladores que copian cualquier ley que se les presente siempre y cuando no sean beneficios para los trabajadores ya que de lo contrario no tocan ni siquiera el tema, porque ofenderían a los poderosos patronos del país (CACIF) que tienen tan agobiado al trabajador con tanta amenaza, que al final de cuenta lo único que hace es agachar la cabeza ante tanta barbaridad que les hacen, y uno de los ejemplos que se podría mencionar es cuando a los trabajadores se les obliga a trabajar extenuantes jornadas de trabajo, sin ningún tipo de remuneración extra.

Y regresando al tema que nos interesa respecto al tema de la inamovilidad, actualmente en este país de Guatemala, la inamovilidad no se ha respetado ni mucho menos las autoridades han hecho algo por que se haga respetar dicha garantía que poseen los trabajadores, ya que en cualquier empresa despiden, trasladan a mujeres



embarazadas, a miembros de las juntas directivas de los sindicatos también son objeto de destituciones, traslados, intimidaciones, amenazas y aun más vergonzoso cuando observamos como el Estado quien debería ser el primero en proteger ese derecho, es el que más lo está violando y consintiendo que las empresas lo hagan ya que con anuencia de altas autoridades gubernamentales menoscaban a todos aquellos trabajadores que ostentan ese derecho y no piensan en el daño que le hacen al trabajador y su familia, sin hablar que el daño que le hacen a la sociedad ya que han desprestigiado a toda aquella persona que pertenezca a un Sindicato y más aún cuando se es un dirigente Sindical, cosa que lastimosamente es la realidad en que vivimos, y es algo que de verdad no debería de pasar, pero somos un pueblo que únicamente agachamos la cabeza y acatamos cualquier disposición de nuestros gobernantes y de los patronos, como diría el dicho "Si tatia" y eso hacemos, cuando lo contrario debería de ser, ni siquiera analizamos lo que las noticias internacionales dicen con relación a como en Europa, el pueblo se une en luchas en contra de aquellas personas que quieren menoscabar sus derechos, tal y como lo vemos, el día 14 de noviembre del año dos mil doce, se convocó a una huelga general en toda Europa, tan unidos que están en dichos países que logran lo que se proponen.

Y si se mira desde el punto de vista de los órganos jurisdiccionales tampoco hacen valer el derecho de inamovilidad ya que como se ha podido ver muchas de las resoluciones que emiten diariamente no están apegadas a derecho y autorizan la destitución de trabajadores que poseen dicha inamovilidad sin causa justificada, no observan o se hacen que no miran todas las violaciones a los derechos de los



trabajadores, siendo ellos los que deberían de velar porque se cumpla lo que la ley regula al respecto en el sentido de proteger todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, pero lastimosamente en pocas palabras se creen más que lo que la Constitución Política de la República de Guatemala regula, obviando el principio fundamental que regula y dice que nadie es superior a la ley.

Pues los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deberían ser juzgados que actúen conforme a derecho, y actuar al margen de lo que la ley regula, pero los juzgadores en materia Laboral son represivos, ya que cuando algún trabajador ingresa su demanda en contra del patrono, estos Juzgadores le ponen tantos previos a la demanda que en el tiempo en que se evacuan ya se han perdido más de 2 meses, mientras tanto el trabajador sin salario, aguantando hambre, agobiado por las deudas, sin saber qué hacer que al final terminan desistiendo de las demandas en contra de los patronos, mientras tanto el patrono en las mismas condiciones riéndose del trabajador y el juzgador únicamente siendo un espectador del partido apoyando al equipo que más beneficios le otorgue.

Uno de los factores que más influyen en este tema es la Influencia política que tiene el patrón (Estado, Cacif y Partidos Políticos) en las autoridades judiciales (Jueces y Magistrados) en materia laboral, ya que estos pueden influenciar hasta en la Corte de Constitucionalidad tal y como lo podemos ver en las resoluciones y sentencias contrarias a Derecho que han dictado en contra del Sindicato de Trabajadores de la Dirección De Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, en donde favorecen



al patrón y dejan desprotegido al trabajador, siendo estos objeto de destituciones, únicamente por el simple hecho de ser Dirigente Sindical, a sabiendas que la ley regula la Inamovilidad Laboral para estas personas, tema que nos preocupa en gran manera porque es uno de los puntos (Inamovilidad) del porque de esta tesis, en relación al Trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra embarazada.

Una de las resoluciones que emitieron los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, que son contrarias a derecho fue el otorgarle personalidad a una entidad del estado como lo es el Ministerio Publico, para que pueda iniciar demandas ordinarias de despido de trabajadores, sabiendo todos que el único con personalidad para iniciar una demanda en contra de un trabajador del Estado es La Procuraduría General de La Nación, conocida por sus siglas PGN, esta es la única que puede representar al Estado de Guatemala, en cualquier conflicto en materia Judicial; de esa cuenta observemos lo que regula nuestra Carta Magna al respecto. Artículo 252.- Procuraduría General de la Nación. La Procuraduría General de la Nación tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica.

Y en relación al artículo anterior se entiende que la que representa a las entidades estatales es la Procuraduría General de la Nación PGN, por lo tanto es contraproducente que la Corte de Constitucionalidad le otorgue personalidad al Ministerio Público para que pueda iniciar un Ordinario de destitución de trabajadores, cuando la que tiene la representación del Estado de Guatemala, es la Procuraduría



General de la Nación PGN. Esta es una de las tantas resoluciones arbitrarias que emite la Corte de Constitucionalidad, violando en todo sentido lo que la Constitución de la República de Guatemala regula, pero quien puede decirle algo a la Corte de constitucionalidad? Pregunta que no tiene una respuesta clara y concisa.

El presidente de Venezuela en la actualidad es el único presidente de América Latina que se ha tomado en serio el beneficiar al trabajador con la inamovilidad laboral independientemente si sea hombre o mujer, si es dirigente sindical o no, si la mujer se encuentra en estado de embarazo o no, simplemente por proteger la estabilidad laboral del país y evitar que las empresas realizaran despidos masivos y de esta forma mantener un Estado aceptable para todo trabajador con estabilidad laboral, que es uno de los principios que deberían de tener todos y cada uno de los trabajadores guatemaltecos; con esa medida se estaría atacando el desempleo, que es uno de los factores que atacan muy seriamente a este país; por lo que coloco un resumen de sus palabras en un mensaje dicho a la población venezolana.

El presidente de la República de Venezuela, Hugo Chávez Frías, expresó que el decreto de inamovilidad laboral "es una medida absolutamente legal y es una atribución que tengo para proteger al pueblo, a la clase obrera y a los trabajadores de cualquier medida arbitraria que algunos empresarios del sector privado pudieran tomar".

"Ya es una tradición esa protección (la inamovilidad)", agregó durante un contacto vía telefónica con el programa Dando y Dando que transmite Venezolana de Televisión.



El Jefe de Estado firmó el pasado sábado 24 de diciembre del 2011 un decreto de prórroga de inamovilidad laboral especial hasta el 31 de diciembre de 2012, para todos los trabajadores independientemente del salario que devenguen.

Explicó que de este beneficio quedan excluidos los empleados que ocupan cargos directivos o mejor conocidos como empleados de confianza y los trabajadores temporales, ocasionales o eventuales

Manifestó que el desempleo en el capitalismo es una carga pesada para la masa trabajadora, al recordar que algunos de los grandes empresarios abusaron del modelo capitalista para atropellar a los trabajadores, quitándoles las prestaciones sociales. Chávez insistió que esta es una medida del socialismo para proteger a los trabajadores. En ese sentido, comentó que actualmente se le está dando "los últimos toques finales" a la Gran Misión Saber y Trabajo, para seguir abriendo canales a la capacitación y al trabajo productivo, a fin de darle más consistencia al nuevo sistema económico del país y salir del modelo rentista petrolero.

El pasado 13 de diciembre del 2011 el Jefe de Estado anunció que a inicios del año próximo será el lanzamiento de la Gran Misión Saber y Trabajo, para "acabar con el desempleo y el subempleo en el país y levantar aún más la economía. Es una herramienta estratégica para continuar impulsando la revolución bolivariana".



Hizo un llamado al sector privado productivo a sumarse a esta gran Misión Saber y Trabajo para generar más puestos de trabajos, capacitación y salarios dignos, con la finalidad de seguir fortaleciendo el poder económico venezolano y continuar impulsando la revolución bolivariana.

1.2. Concepto de Inamovilidad.

Con relación a este concepto hay muchas definiciones y conceptos que se pudieran mencionar, mencionare algunas para que podamos entender de una mejor manera lo que es Inamovilidad, así como el concepto personal.

Es el derecho de ciertos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes. Ampara de modo preferente a los miembros del Poder Judicial; para que, sin ningún género de coacción, puedan velar por el Derecho, administrando justicia, guiados únicamente por su constante y perpetua voluntad y su ilustrada conciencia.²

Es la garantía que tienen todos aquellos trabajadores de no ser despedidos o trasladados de sus puestos de trabajo por ninguna causa a no ser por autorización Judicial y comprobando que el trabajador ha cometido una grave falta o delito que pueda ser removido de su cargo o puesto laboral.³

²Diccionario enciclopédico de derecho usual Editorial Heliasta, Pág. 85.

³Diccionario enciclopédico de derecho usual Editorial Heliasta, Pág. 85



El anterior concepto llena las expectativas respecto a la inamovilidad, no siendo así para las autoridades judiciales ya que estas no comprenden dicho concepto porque últimamente han permitido que el patrono pueda trasladar a trabajadores a lugares lejos de las viviendas de los trabajadores y con esto perjudicando al trabajador en todo sentido y sin su consentimiento; primeramente afectando sus finanzas ya que este debe de realizar gastos que no están dentro de su presupuesto como pasajes, hospedaje, alimentación entre otros, y en segundo plano afecta la estabilidad familiar del trabajador siendo que este minoriza el tiempo que le dedica a su familia, desgastando con esto el vinculo familiar. Pero este simple y sencillo concepto no lo pueden entender los estudiosos magistrados de la Corte de Constitucionalidad ya que últimamente han fallado en contra de los trabajadores que han apelado dichos traslados (cito el ejemplo real que viven los trabajadores miembros del sindicato de trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público) quienes fueron trasladados contra su voluntad, arbitrariamente y con el afán de perjudicarlos y de acabar el movimiento sindical ya que a los miembros de la Junta Directiva de dicho sindicato fueron trasladados a Peten, Izabal, Chiquimula, Sacatepéquez, Santa Lucia Cotzumalguapa, entre otros departamentos; Y en el momento de ser amparados por la Corte Suprema de Justicia, el patrono apela dicha decisión y la Corte de Constitucionalidad revoca dicho Amparo dándole el beneficio al patrono, y lo mas penoso es que inicia Ordinarios de destitución, estando los trabajadores amparados provisionalmente, actuando arbitrariamente en contra de los trabajadores y lo peor de todo es que los juzgadores le dan crédito a dicha actitud del patrono desprotegiendo a los trabajadores de la garantía de inamovilidad.



También se dice que inamovilidad es el Derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos, si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, y aun esto, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos. O bien por haber alcanzado la edad de su jubilación.

Y aterrizando en el tema que nos interesa que es el de los trabajadores podemos decir: “También es llamada Estabilidad, y consiste en el derecho o garantía que gozan los trabajadores de empresas o entidades particulares o estatales de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen con previa autorización judicial.”⁴

Asimismo por inamovilidad debe entenderse la garantía que deriva a favor de los trabajadores en ciertos y determinados casos mediante la que se impide la terminación del contrato sin que previamente medie la declaración judicial que autorice la misma.

Inamovilidad es una protección contra la declaración unilateral por parte del patrono de las condiciones fundamentales de trabajo⁵

Y dando una definición personal puedo decir que la inamovilidad no es más que la protección que tiene el trabajador en el sentido que no va ser objeto de despido, traslados en sus puestos de trabajo, es la garantía que el Estado les otorga a los trabajadores para que no sean molestados en sus trabajos.

⁴Osorio, Manuel. **Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Pág. 45

⁵Definición dada por Efen Sandoval, **dirigente del Movimiento Indígena y Campesino, comentarios verbales.**

Este derecho no lo poseen todos los trabajadores únicamente aquellos que pueden ostentar tal garantía y a quienes la ley se les otorgue; este derecho tendría que ser revestido con mejores garantías y protecciones para los trabajadores ya que es vulnerado muy fácilmente por el patrono; aunque viendo la realidad de Guatemala, las autoridades no piensan en beneficios para el trabajador, en la actualidad se está pensando en reformar la Constitución de la República, pero El Organismo Ejecutivo quién es que está proponiendo dichas reformas, en ninguna de sus propuestas se encuentra el ramo laboral, en tal sentido El Estado de Guatemala, no piensa en beneficiar al pueblo trabajador ya que se le presiona mucho por parte de la oligarquía. También es muy importante ver las dos caras de la moneda como dice el dicho, y al respecto la Licenciada Amézquita⁶ dice este derecho también es muy mal usado ya que muchos de los trabajadores se escudan en este principio para haraganear y no trabajar, cosa que ha dado mala reputación a los sindicatos y por esta razón los patronos se molestan con los trabajadores e inician los roces que terminan en los abusos de ambas partes, mismos que llegan a despidos injustificados, traslados por parte del patrono, y por parte de los trabajadores medidas de hecho, toma de edificios, huelgas, paros, manifestaciones, etc.

1.3. Objeto de la Inamovilidad.

El objeto de la inamovilidad laboral es hacer efectiva la libertad sindical, en el entendido que la ley protege tanto a los fundadores como a los dirigentes del Sindicato, asegurándoles su participación sin ningún temor o coacción. Tiene como objeto

⁶Abogada Laboralista y de derechos humanos del Movimiento Indígena y Campesino.



garantizar la estabilidad de los trabajadores contra los despidos o cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, evitando con ello la acción de represalia del empleador.

A pesar que la libertad de sindicalización es un derecho constitucional, los empleadores hacen caso omiso de esta garantía. Por lo que el código de trabajo previendo esta situación estableció la inamovilidad laboral, pero aún teniendo regulado la protección del trabajador; estas no se cumplen ya que el estado no vela porque estas se cumplan.

El estado tiene al Ministerio de Trabajo, mismo que tiene como una de sus funciones velar por los derechos laborales de todos los trabajadores sean estos de la iniciativa privada o pública; el problema con esto es que las decisiones que tome el Ministerio de Trabajo, no son vinculantes, únicamente sancionan con multa y el patrono si quiere las toma o acata y si no quiere no las acata, es necesario acudir a los tribunales de justicia para poder obligarlos a acatar la ley; el problema se da cuando el trabajador se queda sin trabajo, y no tiene como llevar el sustento a su familia y lo tardado y engorrosos que al final terminan siendo los juzgados en tramitar las demandas que se presentan, estas tardan entre 4 a 6 años ya que los tribunales son muy burocráticos, los trabajadores se desesperan y terminan desistiendo de las demandas o terminan aceptando el dinero de sus prestaciones y con ello aceptando que el despido fue justificado aunque la realidad sea de otra forma.



La inamovilidad tiene como propósito proteger al empleado o trabajador de los vejámenes que son objeto por parte de los patronos, independientemente del porque se tiene dicha inamovilidad así también es una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial, municipal, o de cualquier empresa y que dicha garantía es importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad es respetada por quienes deben de respetarla (patronos), siendo los jueces quienes la deberían hacer respetar.

Su objeto no solo es la protección del trabajador, en el sentido que no puede ser despedido, desmejorando en las condiciones de trabajo, trasladado a otro lugar en él que se perjudique al trabajador y a su familia, sino que su fin también es proteger a la familia, hablando de madres, padres, esposa, hijos nacidos e hijos aun no nacidos pero que se encuentran en el vientre de la madre, en ese sentido la familia goza de protección porque los alimentos, el vestido, el estudio, el acceso a médico, entre otros no le faltaran porque la persona está seguro que no será despedido, ya que en el momento que un trabajador que tiene el goce de inamovilidad laboral sus dependientes están tranquilos de que no les faltará los servicios mínimos que deben de poseer.

Y como lo dijo el Presidente de Venezuela, Hugo Chávez Frías insistiendo que esta es una medida del socialismo para proteger a los trabajadores, Otro de sus objetivos es garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales" ya que en tiempos anteriores el patrono no respetaba este derecho y los sindicalistas siempre se les desmejoraba en sus derechos, eran despedidos,



trasladados de sus puestos de trabajo, aun siendo Directivos Sindicales y los jueces no lo aplicaban en defensa de los Directivos Sindicales, en la actualidad no todos los jueces hacen valer este tan principal y primordial derecho.

Así también acercándome un poco más al tema principal de esta tesis puedo observar que dicha inamovilidad la poseen las mujeres cuando se encuentran en estado de embarazo, otorgándoles la ley esta protección, ya que con esta medida pueden proteger al bebe que llevan dentro, su economía familiar, y su casa también.

1.4. Según nuestra normativa Laboral ¿quiénes tienen el derecho de inamovilidad?

De acuerdo a nuestra normativa laboral aprobada en Guatemala hablando del Código de Trabajo Decreto 14-41 del congreso de la república, son varias las personas que tienen el derecho de inamovilidad, las cuales menciono a continuación, así como el artículo que lo regula y un breve comentario del mismo:

Artículo. 209 Código de Trabajo. "Los trabajadores por participar en la formación de un sindicato.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.



Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato para el solo efecto de que se autorice el despido”.

Este artículo es muy importante para la libertad Sindical, ya que le otorga una protección laboral de estabilidad provisional a las personas que están formando un sindicato.

Artículo 223 “El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas: (las literales a, b y c, no se transcriben ya que no tocan el tema que nos interesa)

a)...

b)...

c)...



d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos en que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese Privilegio”;

El artículo anterior es muy importante para el funcionamiento de un sindicato, pero el inciso que nos interesa es d), el cual regula la inamovilidad laboral que poseen los dirigentes sindicales.

El Artículo 376 regula sobre el aviso que deben de dar El Comité de un grupo Coaligado a la Inspección General de Trabajo.

“Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informaran así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento. Esto



debe de entenderse que también los dirigentes de un grupo coaligado o adhoc tienen inamovilidad mientras duren sus actividades”.

El artículo anterior tiene como objeto darles la protección a los miembros del comité de un grupo coaligado, siempre y cuando den el aviso respectivo.

El Artículo 151 menciona respecto a las prohibiciones que tienen los patronos el cual dice: (las literales a y b no se transcriben porque no interesan para el tema que se está tratando)

a)...

b)...

Y la literal c) que es la que nos interesa en el tema que estamos tratando que es el de la Inamovilidad y protege a las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo; el cual dice de la siguiente manera:

“Se prohíbe a los patronos: ... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de



reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo a que estuvo sin laborar”.

De lo anterior hay que tener claro: a) La inamovilidad sindical significa que no se puede despedir o trasladar a un trabajador sin autorización judicial, b) hay que entender que ese fuero sindical, ésa inamovilidad laboral es relativa tanto para los directivos sindicales como para los que integran un sindicato en formación, pues el empleador no está de manos atadas frente a los trabajadores que so pretexto de gozar de inamovilidad laboral, violan la ley laboral o incumplen con las obligaciones que establece el contrato de trabajo ya que si alguno de ellos incurre en causa justa de despido el patrono puede acudir al juez para solicitar autorización para dar por terminada la relación laboral, y c) la inamovilidad que poseen las mujeres que se encuentran embarazadas; tampoco el patrono puede despedirlas ya que se encuentran en ese estado, pero si las puede despedir con causa justificada, solicitando autorización a los tribunales de trabajo.

También hay que tomar en cuenta que el Artículo 209 del código de trabajo, establece la inamovilidad laboral sólo para los trabajadores que son parte del grupo sindical en formación y no para todos los trabajadores de la empresa. El requisito para gozar de ella, es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo.

Un poco injusto para aquellos trabajadores que no estén dentro de la formación del sindicato, ya que el patrono también puede tomar represalias contra ellos, la norma



debería de abarcar a todos los trabajadores de la empresa incluyendo a los no se encuentren en la formación del sindicato.

Para el caso de los trabajadores miembros de un grupo sindical en formación la ley establece que deberá decretarse la reinstalación en veinticuatro horas. El trabajador que fuere despedido en esas circunstancias debe presentar una denuncia de reinstalación y el juez debe de decidir en el plazo antes señalado; el problema aquí es que todos los autos y sentencias que le ponen fin al proceso son apelables, lo que quiere decir que el empleador puede apelar.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 en ese sentido es claro, se interpone el recurso de apelación, se eleva a la Sala de Trabajo y luego puede pedirse la acción constitucional de amparo, y mientras tanto el trabajador continúa sin empleo y su familia pasando penurias porque el trabajador no lleva el sustento a su hogar y como generalmente sucede en nuestro país el trabajador no se espera el despido y no posee ahorros como para poder mantenerse el tiempo en que dure la reinstalación y siendo consientes lo tardado que son los procesos laborales en Guatemala, que pueden durar como mínimo dos años y medio cuando el proceso es rápido y si es lento estamos hablando que dura más de cinco años, ya que generalmente cualquiera de las partes lo que hacen es interponer recursos, amparos, apelaciones, entre otros únicamente con el afán de entorpecer el proceso y perjudicar a la parte contraria y con esto lo que hacen es que el abogado laboralista le pida más dinero al trabajador ya que muy pocos



abogados laboristas trabajan con el propósito de ayudar al trabajador únicamente buscan su beneficio personal.

Y con todo esto el trabajador generalmente desiste de la demanda, nunca la termina, se desespera y acepta sus prestaciones laborales y con esto se finaliza la historia que nunca acaba.

Y los trabajadores siempre terminan siendo vulnerados y aplastados por el patrono que si tiene como patrocinar un juicio tan largo y tedioso.

El trabajador decepcionado de esta situación se olvida y por no descuidar sus obligaciones de hogar busca otro trabajo, aunque no todos lo encuentran rápidamente, tardan mucho para que en otro lado los contratan porque en primer lugar los trabajadores en su solicitud de trabajo no pueden colocar la respectiva recomendación del trabajo anterior porque saben que si la colocan no van a dar buenas referencias de ellos.

d) También debemos de entender que las mujeres trabajadoras por el hecho que se encuentran embarazadas gozan del derecho de inamovilidad porque no pueden ser despedidas sin autorización judicial porque para hacerlo el patrono debe de iniciar un incidente de despido en los tribunales de trabajo y el juez tomará la decisión de aceptar o rechazar el despido de las trabajadoras embarazadas.



Igualmente poseen ese derecho las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia, estando ellas protegidas por la ley.

e) y si hablo con lo que respecta al grupo coaligado, también debemos de comprender que es una institución de naturaleza emergente, temporal, que se hace representar por un comité ad hoc que suscribe únicamente convenios colectivos de trabajo.

El grupo coaligado es una alternativa que gozan los trabajadores cuando en una empresa o centro de trabajo no existe sindicato, pues al no existir éste, la forma de organización que respalda la ley laboral es a través de éstos grupo. Sin embargo, la coexistencia entre un sindicato y un grupo coaligado es posible.

Es importante destacar que los grupos coaligados no se encuentran referidos directamente en el Código de Trabajo. El Artículo 374, hace referencia a los comité ad hoc, y éstos deben de entenderse como la parte representativa de estos grupos.

Normalmente el Grupo Coaligado surge cuando existe un problema específico y necesitan plantearse al empleador para tratar de encontrar una solución a determinado problema, teniendo en cuenta que terminado el problema desaparecerá el Grupo Coaligado, debido a que éste no tiene personalidad jurídica; cómo se mencionó anteriormente el Artículo 374, establece que son tres los miembros del Comité Ad Hoc, y a éste respecto es importante aclarar que el grupo coaligado son todos los trabajadores que deciden unirse para plantearle el problema al empleador.



CAPÍTULO II

2. El trabajador

Este capítulo es muy importante ya que estaré mencionando todo lo relacionado al el trabajador, desde sus antecedentes históricos, definiciones, así también para definir muy bien que cuando hablo de el trabajador implica los dos géneros, hombre y mujer, igualmente servirá para sustentar el presente trabajo.

2.1 Antecedentes históricos del Trabajador

Dentro de la historia puedo decir que el ser humano desde sus inicios ha trabajado, por su cuenta o prestando sus servicios, el ser humano siempre se mantiene realizando tareas de una o de otra manera ya que regularmente se está en constante movimiento realizando trabajos de diferente índole, podemos mencionar a la cultura Hebrea que es una de las más antiguas si no la más antigua de la humanidad ya que es de la que se tienen registros históricos y nos podemos enfocar a la Biblia que es uno de los libros más antiguos, específicamente en el libro de Génesis cuando Dios creó al primer hombre que fue Adán, le dio una ardua tarea y era la de cuidar el jardín del Edén, así también le dijo que le pusiera nombres a todos los animales aunque actualmente sabemos que esa actividad que tenía que realizar Adán era trabajo, pero aun no se le daba ese nombre y podemos observar la relación de patrono y trabajador si lo vemos



así ya que en este caso específico nuestro Padre Dios es El Patrón y Adán, el trabajador, aunque Adán no recibiera un salario en forma monetario ya que la moneda no existía pero si percibía todos los frutos de lo que labrara en dicho lugar y si hablamos respecto a la relación Laboral, esta si existía y su paga era que Adán podía comer y beber de cualquier fruto que se encontrara en el Jardín del Edén, excepto el árbol del conocimiento, y como todos sabemos Adán desobedece a su patrón (Creador) y este le rescinde el contrato que habían pactado y Dios lo echa del Jardín del Edén juntamente con su mujer Eva y como consecuencia de su trabajo, dando por finalizado la Relación Laboral que había entre Dios y Adán; Esta historia es la más antigua que existe en la biblia y generalmente no se observa desde este punto de vista.

Si se observa lo que la biblia dice al respecto: Génesis capítulo 2 versículos 15 al 20.

Versículo 15 “Tomó, pues, Jehová Dios al Hombre, y lo puso en el huerto de Edén, para que lo labrara y lo guardase. En este versículo Dios le dice la primera orden a Adán y era labrar y guardar, en pocas palabras su función era cultivar y guardián.

Versículo 16 y 17 Y mandó Jehová Dios al Hombre diciendo: De todo árbol del huerto podrás comer; más del árbol de la ciencia del bien y del mal no comerás; porque el día que de él comieres, ciertamente morirás.⁷

En estos dos versículos antes mencionados Dios se encuentra dando instrucciones al hombre pero también impone el castigo de romper o de no cumplir dichas instrucciones y la prohibición específica era que no podía comer del árbol de la ciencia del bien y del

⁷La Santa Biblia, Génesis 2: 15 al 20, Pág. 3,



mal, situación como todos sabemos que fue desobedecida por Adán y posteriormente sacado del edén.

Versículos 18, 19, 20 Y dijo Jehová Dios: No es bueno que el hombre esté solo; le haré ayuda idónea para él. Jehová Dios formó, pues, de la tierra toda bestia del campo, y toda ave de los cielos, y las trajo a Adán para que viese cómo las había de llamar; y todo lo que Adán llamó a los animales viviente, ese es su nombre. Y puso Adán nombre a toda bestia y ave de los cielos y a todo ganado del campo; mas para Adán no se halló ayuda idónea para él.

En estos tres versículos pude observar una de las funciones o tareas que Dios le dio a Adán era la de colocarles un nombre a todo animal que Dios había creado, por lo que hay un nivel de subordinación entre Dios y Adán.

Siempre en el libro de Génesis, capítulo 3 versículos 17 al 19 nos habla del castigo o la consecuencia que Dios le dio a Adán por haber desobedecido, el cual literalmente dice: Y al hombre dijo: ¿Por cuánto obedeciste a la voz de tu mujer, y comiste del árbol de que te mandé diciendo: No comerás de él; maldita será la tierra por tu causa; con dolor comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás.

Y en estos versículos se observa la sanción que Dios le impone a Adán por haber desobedecido a su patrono.



Por lo que el hombre desde su existencia se ha mantenido ocupado y el trabajo pues es una de las actividades que hace sentir bien al hombre (cuando hablo de hombre implica hombre y mujer).

En la biblia también se puede encontrar otras referencias relacionadas al trabajo, las cuales menciono a continuación:

En el libro de Efesios; capítulo 4 versículo 28 dice: El que hurtaba, no hurte más, sino trabaje, haciendo con sus manos lo que es bueno, para que tenga qué compartir con el que padece necesidad.

En el libro de Proverbios capítulo 31 versículo 13 dice: “Busca Lana y lino, y con voluntad trabaja con sus manos” Este versículo estipula el trabajo de la mujer y lo importante que es.⁸

En lo que se refiere a la Santa Biblia pude encontrar muchos versículos que se pueden relacionar con el trabajo del hombre y la mujer en los cuales se observa desde su inicio como se llevó la relación laboral entre Dios y el hombre, y que el trabajo es tan antiguo como la existencia del hombre.

El trabajo es una acción que dignifica al hombre ya que con el fruto del mismo la persona puede sobrevivir dentro de la sociedad, adquiriendo lo necesario para vivir de la mejor forma teniendo el sustento y abrigo que es lo más importante.

⁸La Santa Biblia, **Proverbios 31: 13**, Pág. 871



Siempre se ha criticado a toda aquella persona que no trabaja, se le ha llamado holgazán, haragán, mantenido, huevon, comodón, alguien sin oficio y sin beneficio, perezoso, vago, flojo, indolente, apático, etc. Aunque estos son una minoría dentro de la sociedad, afectan a la misma ya que si no trabajan, pues a que se dedican? Pregunta que me hago, y que me respondo con este pensamiento: “Si no trabajas y no estudias eres un delincuente en potencia” talvés estoy generalizando mucho con este pensamiento pero tengo un 75 porciento de seguridad que la persona que no se dedica a algo, será un delincuente porque simplemente no tendrá como mantenerse.

Por eso es que el trabajo es muy importante para la sociedad, porque es una fuente de ingresos para la manutención de la familia y del hogar, y no solo eso sino que es una satisfacción que uno mismo pueda ganar el sustento propio y el de la familia, de esa cuenta es que el Estado debe de buscar las formas de como proveer trabajo a todas las personas que están bajo su dominio imperativo, creando fuentes de trabajo y fuentes de ingreso para que las personas puedan desenvolverse de una mejor manera; si miramos lo que otros países han hecho aun teniendo muchas limitaciones como en los lugares donde hace mucho frío, hablando específicamente de donde viven los Esquimales, ellos teniendo la limitación que la mayor parte del año es invierno y donde no hay cultivos y la fuente de trabajo es menos que en otros países, pero han buscado la forma de cómo llevar sustento a sus familias.



La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la más antigua ya que siempre ha existido, independientemente del tipo de sociedad de la que se trate.

El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad.

Hasta los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, necesitan trabajar, solo que de distinta forma a la del proletariado, ya que deben de cuidar sus empresas, velar porque sus recursos no disminuyan, sino al contrario porque su caudal crezca, que es el objetivo de cualquier empresa así como cuidar que los trabajadores no les roben, etc. Aunque sea que su labor únicamente se limite a observar cómo trabajan los trabajadores ya con eso están trabajando.⁹

2.2. Concepto de trabajador.

Según el Diccionario de la Academia se le llama así a la persona que trabaja, también llamada obrero, jornalero, y es uno de los sujetos dentro de la relación laboral; Pero en términos más precisos podemos llamar trabajador a la persona que presta sus servicios y se encuentra a disposición de un patrono por un tiempo establecido dentro del

⁹De la Cueva, Mario. **Derecho del Trabajo** Pág. 29



contrato de trabajo a cambio de una remuneración ya establecida o pactada por ambos. Así también es muy importante establecer que la palabra trabajador abarca a hombres y a mujeres independientemente del género a que pertenezcan, en ese sentido es que debemos entender el concepto de la palabra trabajador.

El origen etimológico de la palabra Trabajo proviene del Latín *Trabajolium* que era un castigo que se le aplicaba a lo esclavos de sobrecarga de trabajo. Aunque esta definición no resulta muy auspiciosa, podemos señalar con toda justicia que el Trabajo es la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza, para su mayor bienestar posible. 10

El hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio y perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos.

El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos.¹¹

Debemos tener en cuenta que en estos tiempos ya no se le llama trabajador a la persona que realiza el trabajo, ahora se le llama “El Recurso Humano” o conocido también como “Potencial Humano”, bueno sea como se le llame al final es lo mismo, aunque se intente mejorar la forma en que se escucha, sabemos que el trabajador

¹⁰<http://www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimologia-y-desarrollo/> pág. 1

¹¹<http://www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimologia-y-desarrollo/> pág. 1



viene a ser uno de los recursos más importantes para una empresa y no solo para la empresa sino que para la sociedad.

Hoy en día, el colaborador (trabajador) en la empresa en cualquier lugar de trabajo juega un rol predominante para que la organización logre ser competitiva y logre el fin para el cual fue creada.

También puedo decir que el concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. Como ya se ha dicho la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil, y desarrollar habilidades particulares.¹²

Así también puedo decir que el trabajador no es más que otro de los sujetos que forma parte de cualquier contrato de trabajo. Un trabajador solo puede ser una persona física, siendo imposible que un trabajador se constituya en otro tipo de persona, como pueda ser la persona jurídica; los servicios que los trabajadores llevan a cabo son de tipo personal debido a lo cual es imposible su sustitución, por eso es que no podemos comparar a las maquinas con los trabajadores, las maquinas nunca podrán ser

¹²Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Colectivo Del Trabajo**, Pág. 54



trabajadores, nunca percibirán un salario entre otras cosas, ya que son objetos que siempre van a ser manipuladas por un ser humano al que le llamamos trabajador.

El trabajador no siempre se puede ubicarlo dentro de la relación Laboral ya que hay personas que trabajan por su cuenta y ellos son los trabajadores, son jefes, por lo tanto hacen varias funciones y en ningún momento hay un contrato que se firme para cumplirlo y con esto no podemos decir que no son trabajadores, como ejemplo puedo mencionar que en Guatemala hay muchas personas que se dedican al comercio ambulante andan de casa en casa, o en los buses, en manifestaciones, aglomeraciones buscando vender el producto que cargan y con eso llevar el sustento a sus hogares, aunque esta figura no la encontramos regulada dentro de nuestra normativa laboral como tal, dicha actividad siempre ha existido durante muchos años, actualmente se le llama "Comerciante Informal" porque no se encuentra registrado como comerciante en el registro mercantil, aunque paga ciertos impuestos al estado por realizar esta actividad, como el impuesto al valor agregado IVA, ya que al comprar su producto en alguna empresa, este impuesto ya va incluido en el precio del producto, por lo tanto si paga impuestos y si solicita factura obliga a la empresa que le vende a pagar impuestos también.

De conformidad con lo preceptuado con el Código de Trabajo en el artículo tercero puedo decir que trabajador es:



Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El trabajador únicamente puede ser una persona individual porque se compromete a prestar los servicios o a ejecutar la obra personalmente y en nombre propio.

Cualquier función productiva que realice una persona se le puede llamar trabajo, aunque no necesariamente se esté recibiendo un salario, ejemplo que podemos dar en este sentido es: el trabajo que realizan las amas de casa, dicho trabajo es duro, desgastante, cansado ya que se levantan temprano, hacen la limpieza del hogar, cuidan a los hijos, los llevan a la escuela, revisan tareas, se encargan de lavar ropa, entre otras muchas actividades, y con todo lo que hacen no reciben ningún tipo de salario, y con esto no podemos decir que no son trabajadoras, y únicamente tienen la satisfacción de servir a su familia.

Al hablar de trabajador, sabemos que hay muchas actividades que realizan como oficios, y profesiones, ya sea física o intelectual como las siguientes: Carpintero, granjero, vaquero, ganadero, soldador, piloto, aviador, barrendero, jardinero, cocinero, electricista, mecánico, electromecánico, panadero, sastre, pintor, agricultor, herrero, albañil, fontanero, peluquero, deportista, bodeguero, maquinista, recolector de basura, mesero, cajero, colocador, comerciante, maestro, estilista, ayudante de muchas funciones, Topógrafo, fotógrafo, camarógrafo, reportero, zapatero, lustrador, secretaria, oficinista, publicista, recepcionista, telefonista, contador, Arquitecto, ingeniero,



licenciado, economista, abogado y notario, Doctor, químico, biólogo, dentista, Psicólogo, enfermera, investigador, policía, militar, actor, músico, cantante, gerente, seguridad, bibliotecario, astronauta, mago, payaso, arbitro, bombero, carnicero, tendero, repartidor de muchas cosas, pastor, sacerdote, diseñador, ama de casa, domestica entre otras muchas ya que hay un sinfín de profesiones u oficios que las personas realizan en beneficio de la sociedad y de la familia.

2.3. Antecedentes del Trabajo y su Concepto

Antecedentes Históricos. Nacimiento y Desarrollo Inicial del Derecho del Trabajo.

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo; la esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

En la Edad Media, el primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.



Cuando desapareció la esclavitud en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno, que al final no era esclavitud pero se le asemejaba mucho.

En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéfico, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero

que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.¹³

2.4. Concepto de Trabajo

Con lo que respecta al concepto de trabajo podemos mencionar muchos, pero se ha elegido las más importantes para el tema que se aborda en esta tesis los cuales menciono a continuación.

Es la Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad.

Es toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito, que realiza una persona para la satisfacción personal, ostentando un cargo, oficio,

¹³Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Colectivo Del Trabajo**. Pág. 58



profesión, dificultad, obstáculo, utilizando maquinaria, herramientas aplicados al fin de la realización del trabajo.

El trabajo siempre tiene un beneficio ya sea que por tener un salario dentro de la relación Laboral o obtener alguna ganancia dentro del comercio o simplemente ocuparse dentro de los que áceres de la casa tienen cierto beneficio para la persona que se ocupa de esa función.

Por lo tanto puedo también decir que el trabajo puede ser remunerado o no remunerado pero concluimos que siempre tiene su beneficio ya sea económico, material, espiritual, etc.

También puedo decir que trabajo es la actividad humana que consiste en aplicarse o dedicarse con esfuerzo psico-intelectual a la realización de algo.

El trabajo es una acción que dignifica al hombre en la realización de alguna actividad.

2.5. Regulación vigente de la figura del trabajador y trabajo

Son varios los cuerpos legales que regulan ambas figuras, los cuales menciono a continuación, empezando con nuestra Constitución República de Guatemala.

2.5.1. La constitución de la República de Guatemala



Es la carta magna, arriba de esta no hay otra por lo que nuestra constitución contempla garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección que gozan frente al estado; en ella se ha incorporado derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores frente a sus empleadores iniciando con el preámbulo, el cual dice:

Invocando el Nombre de Dios

“Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y , al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; inspirados en los ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestras tradiciones y herencia cultural; decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego a Derecho”

El Título I que regula todo lo relacionado a La Persona humana, Fines y deberes del Estado:



Artículo 1º. "Protección a la persona.

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común".

Si el estado protege a la persona; usando la lógica jurídica podemos entender por simple lógica que el trabajador es una persona por ende El Estado tiene la obligación y el deber de proteger al trabajador en la realización del trabajo; situación que en la actualidad no se da ya que el estado es el principal destructor del trabajador, al no protegerlo como la ley lo dicta; permite que los patronos hagan y deshagan con los trabajadores, explotándolos, dándoles mala paga, permitiendo que trabajen extenuantes jornadas de trabajo, además de permitir los sueldos de hambre, entre otras y el estado como en los últimos tiempos siendo únicamente un espectador del maltrato hacia los trabajadores.

Artículo 2º. "Deberes Del Estado.

Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

Cuando habla del desarrollo integral de la persona; abarca todos los ámbitos de la vida de la persona incluyendo el trabajo, que es este uno de los más importantes del desarrollo integral, ya que una persona sin trabajo es una persona que a la larga será



una carga para alguien; de esa cuenta es que el estado debe de velar por que hayan fuentes de trabajo, y no solo que hayan sino que sean las mejores opciones para el trabajador, protegiéndolo en todos sus derechos laborales que la ley regula.

Se puede ver que en muchos países del mundo se está dando la figura de la falta de trabajo, las personas se preparan, estudian para poder tener un mejor trabajo pero este no se da ya que los estados han descuidado mucho este punto, cuando deberían de darle más importancia a este tema.

El Título II que habla sobre los Derechos Humanos de la persona; Capítulo I Sobre los Derechos Individuales.

Artículo 3º. "Derecho a la Vida.

El Estado Garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona".

Este es otro de los puntos importantes dentro de la sociedad, ya que el estado debe de proteger la vida de los seres humanos, cosa que no hace ya que el nivel de mortandad en Guatemala es muy alto, viéndolo desde el punto de vista de la seguridad, lastimosamente en este país matan a las personas hasta por un simple celular, y el estado únicamente con los brazos cruzados observando como mueren tantas personas siendo la mayoría de ellos trabajadores que se ganan el sustento diario de una forma



honrada y a causa de la inseguridad que se vive los matan; también puedo hablar respecto a la salud de la personas, también el estado debería de proteger la vida de las personas ofreciéndoles buenos centros asistenciales para que puedan acudir a los mismos a tratarse de las diferentes enfermedades, pero en Guatemala, la gente se muere en los hospitales a causa de una mala atención, y como un ejemplo simple de esto es ver la forma en que atienden las emergencias de los dos grandes hospitales de la capital, siempre los médicos se quejan que no tienen el equipo ni los insumos necesarios para poder dar una buena atención, que no hay medicamentos, que no hay presupuesto, los sindicatos de salud hacen huelgas para presionar al estado con el propósito que se les compren los insumos necesarios para atender en los hospitales, hasta donde hemos llegado porque el estado ha abandonado al pueblo casi en todo ámbito de la vida del guatemalteco.

La Sección Octava de la Constitución Política de la República de Guatemala contempla lo relacionado al Trabajo.

Artículo 101. "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", los cuales mencionaré posteriormente.



Se sabe que el trabajo es un derecho de la persona, pero también sabemos que muchos de los guatemaltecos no tenemos trabajo y eso se debe a la ineficiencia que ha tenido el estado por largos años.

Por lo que coloco lo que la página en internet del Instituto Nacional de Estadística tiene en relación al índice del desempleo en Guatemala, así como un breve comentario al mismo.

El Instituto Nacional de Estadística -INE- dio a conocer información cuantitativa sobre el empleo en general en el país, destacando aspectos relevantes en lo que concierne a la población indígena.

Guatemala tiene una de las tasas más bajas de empleo en comparación con muchas naciones del mundo. De acuerdo con la realidad económica social del país, es muy amplio el segmento poblacional que se considera "en edad de trabajar", ya que se conceptúa como tal a hombres y mujeres de 10 años o más, o sea 9 millones en esta categoría, representando un 64% de la población total estimada para el año 2012.

De los 9 millones de personas "en edad de trabajar", 5.6 millones están trabajando o están buscando trabajo, razón por la cual se les denomina como "Población Económicamente Activa -PEA-", en tanto que los restantes 3 millones y medio se dedican, por ejemplo, a estudiar o a tareas domésticas.



La tasa de desempleo es del 3.52%, que es superior al 3,13% registrado hace seis años. “El desempleo se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el país. La gravedad radica en la magnitud y en la persistencia de un fenómeno con devastadoras consecuencias sociales”, cita el informe del INE.¹⁴ De acuerdo a lo publicado por el INE se encuentran muchas personas desempleadas o subempleadas lo cual son mas de Más de 3.4 millones de personas —59,65% de la PEA— están subempleadas o con un empleo informal —sin prestaciones de ley lo cual hace una suma grande de personas sin empleo formal y el estado sin hacer nada al respecto.

Artículo 102. “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equivalentemente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

¹⁴Boletín sobre el desempleo del INE, localizado en la página de internet del INE www.ine.gob.gt Pág. 3



d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada Ordinaria de trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal". La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año interrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos



de año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe de prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

i) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;



m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con diferencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación



equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite más de dos meses deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que se excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

El anterior artículo es muy importante en nuestra normativa laboral ya que menciona algunos de los derechos irrenunciables de los trabajadores ya que el trabajador siempre se encuentra en una condición desfavorable en comparación del empleador, teniendo en cuenta que muchos de estos derechos no se cumplen, ya que el estado no hace que se cumplan, puede ser que en esta tesis se mire que es repetitivo porque ya fue mencionado, pero no está demás volverlo a mencionar porque es la realidad que Guatemala vive.

Artículo 103 “Tutelaridad de las leyes de trabajo.



“Las leyes que regulan las relaciones entre empleador y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

También en La Constitución Política de la República se puede observar principios y derechos laborales que adquieren el rango máximo, entre los que puedo mencionar:

- Derecho al trabajo

- Derecho al salario mínimo

- Indemnización ante el despido injusto

- La jornada laboral, descansos y vacaciones

- Estabilidad de funcionarios públicos



-Seguridad e higiene en la empresa

-Derecho de sindicalización

-Derecho de Huelga

-Derecho de negociar colectivamente

2.5.2 Los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala

Los convenios son expresiones formales de voluntad entre los Estados mediante los cuales se crean Obligaciones Jurídicas.

Los convenios Internacionales constituyen tratados internacionales obligados para sus miembros una vez ratificados, por lo tanto deben de ser cumplidos.

Tienen carácter vinculante, es decir pueden exigirse jurídicamente.

La vigencia del Tratado es plena de acuerdo al rango que adquieren al incorporarse al Derecho Interno.



Constituyen una fuente directa de la regulación de los derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países dignatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar.

La importancia de los Convenios OIT son expresiones formales de voluntad entre los Estados mediante las cuales se crean obligaciones jurídicas.

Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados. Tienen carácter vinculante, es decir pueden exigirse jurídicamente.

La vigencia de los tratados es plena de acuerdo al rango que adquieran al incorporarse al derecho interno.

2.5.3 La Ley Laboral

La ley es la fuente del Derecho Laboral, El Código de Trabajo Decreto Número 1441 En este código contiene los principios y garantías del trabajador así como las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, puesto que contiene todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipula todas aquellas sanciones en caso de infracciones a la norma laboral.



En los considerandos del Código de Trabajo Decreto Número 1441 se puede encontrar principios y garantías importantes que rigen nuestra normativa laboral empezando con el cuarto considerando que dice de la siguiente manera:

Considerando:

“Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del 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) El derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de voluntad”,

propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El derecho de trabajo es un ramo del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder el interés social o colectivo; y

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; 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”;



Este considerando del código de trabajo regula principios y garantías para los trabajadores, en su relación con el patrono.

Considerando:

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

En este considerando nos regula lo que es el principio de celeridad que deben de tener los juzgados en tramitar las demandas; situación que en la realidad no se cumple ya que de acuerdo a las estadísticas un proceso laboral tarda de 3 a 5 años aproximadamente, algunos son más otros menos.

Considerando:

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

Este considerando es claro pero en la actualidad no se cumple porque casi no hay conciliaciones en el ámbito laboral, casi siempre es confrontativo tal y como lo podemos observar en los tribunales laborales.

2.5.4 Leyes No Laborales De Aplicación Supletoria

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en normas que pertenecen a otras disciplinas como por ejemplo La ley del Organismo Judicial, El Código Civil, entre otros y que aplican en forma supletoria para suplir las cuestiones no previstas en la ley Laboral pero que dan una solución a lo que no se encuentra regulado en el Código Laboral, pero este lo permite.

Entre los cuales podemos mencionar lo que regula el Artículo 287 del Código de Trabajo, en relación a las leyes no laborales de aplicación supletoria, el cual dice de la siguiente manera:

“En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial”.



El artículo anterior permite que se pueda acudir a La Ley del Organismo Judicial, cuando el Código de Trabajo no regule ciertas situaciones.

Asimismo, también me encuentro que el Artículo 428 del Código de Trabajo, regula lo siguiente: "En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo".

El artículo anteriormente mencionado remite al procedimiento ejecutivo, dicho procedimiento se encuentra regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, mismo que se encuentra en el libro tercero y Título II del código antes referido.

2.5.5 Reglamentos Interiores de Trabajo

Estos reglamentos son dictados por el Organismo Ejecutivo, dentro de los límites que la Constitución le permite, para regular las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituyen una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y en ocasiones establece principios generales de remuneración.



El Artículo 57 del código de trabajo estipula lo que es el reglamento, el cual dice de la siguiente forma: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

Hablando en términos sencillos, son todas aquellas reglas que se deben de observar para el cumplimiento del trabajo, como horarios de trabajo, descansos etc.

Artículo 58.-“Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

Este artículo regula la obligación del patrono de tener un reglamento interno de trabajo, siempre y cuando tenga diez o más trabajadores dentro de su empresa.

Artículo 59.-“Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha



de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate”.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

El artículo anterior explica que todo reglamento debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo, así como la publicidad que se le debe de dar al mismo en el lugar de trabajo, para que todos los trabajadores se encuentren debidamente enterados de las normas y derechos que el mismo contiene para su aplicación.

Artículo 60.-“ El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;



b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.



El artículo antes mencionado regula los requisitos mínimos que debe de tener todo reglamento interior de trabajo, los cuales deben de cumplirse al momento de realizar un reglamento interior de trabajo”.

2.5.6 Pactos Colectivos de Trabajo

La normativa laboral guatemalteca regula este tema lo cual lo se verá en los siguientes artículos del Código de Trabajo, mismos que se encuentran en el Capítulo Tercero, así como un breve comentario a cada artículo mencionado.

Lo regula el Artículo. 49 del Código de Trabajo, el cual dice: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de prestarse y las demás materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben de adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.



El artículo anterior da una explicación de lo que es un Pacto Colectivos de Trabajo, así como la obligatoriedad del cumplimiento de las normas que él se expresa.

El Artículo 50.- Regula lo siguiente:“Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que lo han suscrito;

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

Este artículo explica quienes son los obligados a acatar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Artículo 51.-“Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la



ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo. Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción; y

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada



empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo.

Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.

El Artículo anterior regula el procedimiento para la negociación de un pacto colectivo.



Artículo 52.-"El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley".

Este artículo regula el número de ejemplares en que se debe de extender un pacto colectivo.

Artículo 53. "En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada



ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento;

Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia”;

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto”.

El artículo anterior regula todas aquellas cuestiones que deben de estar plasmadas en un pacto colectivo de trabajo.



2.5.7. Convenios Colectivos de Trabajo

Llamados también Contrato Colectivo de Trabajo y Es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegido y autorizado por estos últimos.

El contrato Colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornadas, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos etc.)

El Artículo 38 regula respecto al Contrato Colectivo de Trabajo y dice que: “es el que se celebra entre varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

El artículo anterior menciona entre quienes se celebra los contratos colectivos de trabajo y la responsabilidad de os mismos a realizar alguna actividad específica.

2.5.8. La Ley Del Servicio Civil



Fue aprobada a través del Decreto No. 1748 del Congreso de la República el 10 de mayo de 1968 y entró en vigencia el 1 de enero de 1969. Su Reglamento fue aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 18-98 el 15 de enero de 1998 y entró en vigencia el 31 de enero de 1998.

Esta Ley es muy importante para la clase trabajadora del estado, por lo cual se debe de mencionar y hablar un poco de lo que regula.

Este cuerpo normativo rige las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores (trabajadores), estableciendo los Órganos Directivos integrados en su orden por el Presidente de la República, la junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil, quien es la responsable de velar por su divulgación, aplicación y cumplimiento.

La Oficina Nacional de Servicio Civil-ONCEC-, consciente de la necesidad de divulgar las normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre el Organismo Ejecutivo y sus servidores, ha editado esta normativa para uso de los funcionarios y empleados públicos, así como de particulares interesados en conocer cómo se administran los recursos humanos en la administración pública.

Esta ley contiene derechos y garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme a las necesidades y posibilidades del



Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad. (Art. 1)

2.5.9. Contrato de Trabajo

Para hablar del contrato de trabajo se debe tocar un poco respecto a la historia del mismo hasta llegar a lo que en la actualidad se está dando; por lo que durante la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que usufructúan este trabajo.

Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado, las cuales mencionare a continuación.¹⁵

En el régimen de la esclavitud, la vinculación de trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por tanto, no puede hablarse de contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa.

Con la evolución de los tiempos, el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas, el de poder adquirir su libertad.

¹⁵ www.es.sribd.com. *evolución de la organización del trabajo*, Pág 1,2



La escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así comenzó el segundo período, el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a su amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente.

Aquí hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo, el siervo ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y, por ende, con derechos y obligaciones y no solamente éstas. Los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlo y darle protección, estos, a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencias; cuando una tierra cambiaba de propietario los siervos a su vez, pasaban al nuevo señor feudal. En consecuencia, aun cuando se había obtenido un ligero avance se estaba muy lejos de la existencia de un contrato de trabajo. El trabajador es dignificado pero hay que tener presente que cuando la esclavitud reglamentada se transformo haciendo al hombre libre, no se le otorgo independencia, si no que debía vivir con su trabajo a las ordenes de otros hombres. Desapareció así la esclavitud, que se transformó en servidumbre, se convierte al trabajador en una mercancía que se vende o permuta.

Aparecen regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía las sustituciones de las partes en la prestación del trabajo; se respetaban los reposos festivos, etc.



El tercer período, ósea el régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida es la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro que era el empleador.

En un principio existía sólo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo se le agregó la de los compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; éste les daba casa, alimentos les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener la de compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza al no poder obtener una maestría trabajaban a las órdenes de un empleador (maestro). Estaban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraba en relación de dependencia con el maestro.

No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro, y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Si se puede decir que se comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, sólo existía en un momento de ponerse desacuerdo en dar comienzo a la vinculación.

El cuarto período, el de las manufacturas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo.



Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse al los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos modificarlos. El trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador a quién se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo.

Y por último la Revolución Francesa fue la que puso virtualmente la piedra fundamental del contrato de trabajo. El maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter.

Se considera que este periodo pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda prevalentemente económica y la última, de carácter social.

La primera se caracteriza por la existencia de un concepto de justicia que debe de reglar las relaciones obrero-patronales; nace así la teoría del riesgo profesional para atemperar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos abusivos y la del enriquecimiento sin causa para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar el trabajador amparado por el derecho laboral. La fase segunda se caracteriza por las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo, en la práctica,



reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte, el gremialismo hace que se inviertan los factores y la otra parte fuerte es la obrera. Quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan claramente la calidad de dependientes y, entonces, el Derecho del Trabajo estira sus normas para comprenderlos.

La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social. el binomio trabajador-empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado-trabajador-empleador y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social.

En un principio de esta evolución cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el Derecho Civil; se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios.

Nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y comienzos del XX, en que la ley estaba al servicio de los particulares, garantizando la acción de éstos hasta límites intolerables. Es en base a ello que tres principios gobiernan el mundo contractual: la llamada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales.

Los abusos a que dio lugar esta doctrina hicieron caer en crisis esos principios liberales, entonces interviene el Estado e impone reglas y controles; por otra parte aparecen los



convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo. De esta manera se va consolidando y llega al estado actual en que, tanto la doctrina como la legislación están conformes en que el contrato de trabajo debe ser reglado y controlado, no sólo por el Estado, sino también por las partes mediante los convenios colectivos.

En esta fase en cualquiera de las etapas que comprende se está siempre en presencia de un contrato de trabajo. En su primera etapa podrá estar viciado el consentimiento por la gran presión económica del empresario, pero existe un principio de acuerdo de voluntades. Actualmente, podrá disentirse en cuanto a los alcances de ese acuerdo, debido justamente a la intervención del Estado y los convenios colectivos en su reglamentación, pero siempre mediará un acuerdo y los trabajadores pueden- y lo hacen- discutir libremente las condiciones de su trabajo, claro está, sin dejar de lado las normas mínimas de orden público.

Cuando habló del contrato de trabajo forzosamente se debe tomar en cuenta lo que regula el Código de Trabajo respecto al Contrato de Trabajo y este lo regula de dos formas:

A) El contrato Individual de Trabajo y

B) El contrato Colectivo de Trabajo.



Respecto al Contrato Individual de Trabajo lo encontramos regulado en el Título Segundo, el cual dice: Contratos y Pactos De Trabajo; en el Capítulo Primero que dice Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo.

Y para comentar un poco lo que estos artículos regulan se transcriben los que se encuentran relacionados al tema que se está tratando en este capítulo, así como un breve comentario a cada artículo, ya que son importantes dentro de la presente investigación, para llegar a una conclusión y sustentar la presente tesis.

Artículo 18. "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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumerada, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.



La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

El artículo anterior regula la definición del contrato de trabajo, así como las personas que se obligan en el mismo.

El artículo 19. “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse necesariamente en



sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

El anterior artículo expresa claramente cuando inicia el contrato laboral de trabajo y la forma de solucionarlos cuando alguna de las partes ha incumplido, que debe ser conforme a los principios civiles pero siempre dentro del proceso laboral.

El artículo 20. “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley”



Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al Mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución; y las retribuciones a que este obligado el patrono”.

En relación al artículo anterior puedo comentar que el contrato obliga a los que en el comparecen, además de observar lo que regula la ley laboral, así como convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Artículo 21. “Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.



En el artículo que antecede debe entenderse que de no expresar la actividad a realizar por parte del trabajador, deberá de realizar la que pueda con sus fuerzas, físicas, mentales y volitivas.

Artículo 22. "En todo Contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social".

Respecto al artículo anterior se entiende que no deben de dejarse por un lado lo que la legislación laboral regula en relación al contrato individual de trabajo y deben de observarse dichas leyes para no violar los derechos que las mismas consignan".

Artículo 23. "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".



Se debe de tener en cuenta que el trabajador en ningún momento debe de salir perjudicado por que haya cambio de patronos dentro de la relación laboral, por lo cual el anterior artículo sujeta a los patronos a favor del trabajador.

Artículo 24. “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

De acuerdo a este artículo el incumplimiento del contrato individual de trabajo, solo obliga a los contratantes, en relación a lo que determine la ley laboral.

Artículo 25. “El contrato de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica la fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y



c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

Respecto al artículo anterior nos regula las formas en que se pueden dar los contratos en cuanto al tiempo.

Artículo 26. “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.



En relación al artículo anterior se puede decir que si dentro del contrato individual de trabajo no se regulo el plazo en que este debe regirse, se entiende que es a plazo indefinido.

Artículo 27. "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas".



El artículo anterior regula las formas en que se puede dar el contrato verbal en relación a las labores a realizar, ya que dependiendo la actividad que el trabajador realizará, el contrato podrá ser verbal, siempre y cuando se encuentre dentro de los incisos mencionados en el artículo que antecede.

Artículo 28. "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación".

De acuerdo a lo que regula el artículo anterior el contrato individual de trabajo debe de extenderse en tres ejemplares mismos que deben quedar en poder de las partes contratantes y uno para el Ministerio de Trabajo.

Al artículo que precede puedo decir que son los Requisitos que todo Contrato Escrito debe cumplir para que este sea legal entre las partes que obligan.

Artículo 29. "El contrato escrito de trabajo debe contener:

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;



b) "La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.

c) la indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;

d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficiario, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el



patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar; y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

Al momento de realizar un contrato individual de trabajo deben de observarse por lo menos los requisitos que se mencionan en este artículo.

Artículo 30. “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe,



deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.”

En este artículo se entiende que la carga de la prueba la tiene el patrono, y que de no presentar el contrato se tendrá por cierto lo que el trabajador diga.

Artículo 31. “Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.



De acuerdo a este artículo regula quienes tienen capacidad para contratar u obligarse dentro de un contrato individual de trabajo.

Artículo 32. "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo".

Sabemos y entendemos que la capacidad de los menores es relativa, de acuerdo a lo que regula el Código Civil, de esa cuenta es que el artículo anterior menciona que los representantes legales son los encargados de los menores de 14 años, para contratar u obligarse en un contrato individual de trabajo.

Artículo 33. Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la república, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:



a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demanda;

y

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje de ida”.

En lo regulado en el artículo anterior se debe de tomar en cuenta el ámbito espacial para donde se va realizar el contrato, ya que si se contrata a una persona que viva en un lugar para trabajar en otro lugar, lejos de donde habita, el artículo anterior regula lo que se debe de tomar en cuenta dentro del contrato individual de trabajo.

~~Artículo 34. “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el~~



reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la república y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido.

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores , en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen u justifiquen ante las autoridades de trabajo



nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe de cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por los menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto,



al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe de enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c), de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que les va repatriar”.

El artículo anterior regula una de las prohibiciones respecto a contratar a una persona para que trabaje fuera del país, ya que como el presente código es protector de los trabajadores, se deben de cumplir con los requisitos establecidos en este artículo para que el patrono no vaya a violar los derechos de los trabajadores, generalmente este artículo no se cumple, porque las personas como necesitan el trabajo se embarcan en barcos para trabajar dentro del mar, en cruceros, etc. Y el Ministerio de Trabajo como no fiscaliza tal situación no se da cuenta.

Artículo 35. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:



- a) Si los trabajadores son menores de edad;
- b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos quienes dependan económicamente de ellos;
- c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional;
- y
- d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados”.

Como ya se dijo anteriormente la normativa laboral es protectora del trabajador y de esa cuenta es que el artículo anterior regula la prohibición de autorizar los contratos de trabajo que realizaran las labores fuera del país, cuando no se cumplan con dichos requisitos.



Artículo 36. "Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados".

De acuerdo a este artículo no es necesario contemplar dichos requisitos cuando el trabajador sea profesional titulado, imagino que es porque si se va a trabajar a nivel profesional, tendrán buenos salarios y buenas prerrogativas.

Artículo 37. "Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario."

De acuerdo al artículo anterior se deben de tomar en cuenta lo que el código de Trabajo regula en relación al contrato individual de trabajo, ósea que son coercitivas, el inconveniente que se puede observar es que no expresa la pena o multa a imponer si se incumple con los mismos, por eso es que creo que la ley deja vacios que no debería porque da armas y justificaciones al patrono para no cumplirlas, cuando debería de ser lo contrario para obligar al patrono a cumplir con lo regulado en estos artículos.

2.5.9.1 Contrato Colectivo de Trabajo

También es importante hablar de lo que la ley regula en relación al Contrato Colectivo de Trabajo, ya que son normas que deben de cumplirse dentro del trabajo por los



trabajadores y por el patrono, ya que cuando se habla en plural la cuestión como que se complica, no es lo mismo hablar de un trabajador que hablar de trabajadores; y esto es para que la relación entre estos sea lo más sano posible y así respetarse mutuamente y evitar inconvenientes futuros que pueda haber entre las partes que se obligan dentro del contrato colectivo de trabajo.

El artículo siguiente regula la definición de los que es un contrato colectivo de trabajo, así como quienes son los que se comprometen en el mismo y las obligaciones entre los contratantes por eso es que se mencionan los siguientes artículos para fortalecer la presente tesis y así sustentarla de una mejor manera.

Artículo 38. "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

Artículo 39. "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.



La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

Se debe de tomar en cuenta que de acuerdo a lo regulado en el artículo anterior también el contrato colectivo debe de extenderse en 3 ejemplares mismos que serán uno para cada parte y el otro que tendrá que presentarse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 40. “En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo”.

En este artículo menciona que se debe de cumplir con los mismos requisitos del contrato individual de trabajo.

Artículo 41. “Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto,



copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común”.

Se debe de tener muy en claro que la parte trabajadora debe de estar legalmente formada como sindicato, con todas las de la ley y presentar la personería que ostenta, de lo contrario no se podrá dar la negociación de un contrato colectivo de contrato.

Artículo 42. “Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones”.

Se sabe que en la actualidad muchas de las empresas así como en el estado existen varios sindicatos en un mismo lugar, y como ejemplo se puede observar que en el Organismo Judicial, en el Ministerio Público, el Ministerio de Salud, y no digamos el Ministerio de Educación que tiene varios sindicatos como en los puertos; a mi parecer esta situación debilita a los sindicatos pero como no es tema a tratar no me extendiendo en mis comentarios, lo que si es cierto es que el contrato colectivo que tenga mayores ventajas puede ser acogido por otro de los sindicatos existentes en cuanto a los



derechos y beneficios, siempre y cuando el trabajo sea ejecutado en las mismas condiciones.

Artículo 43. “Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato”.

En este artículo regula que no importa que el patrono se separe del grupo con quien se pacto el contra colectivo de trabajo y este debe de seguir rigiendo.

Artículo 44. “Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sean parte en el mismo”.

Este artículo es protector para los trabajadores ya que aun se disuelva el sindicato, se debe de continuar gozando de los derechos que el pacto colectivo de trabajo regula.

Artículo 45. “Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

La obligatoriedad respecto al cumplimiento del contrato colectivo le corresponde al sindicato firmante”.

El anterior artículo regula la responsabilidad que debe de tener un sindicato al momento de firmar un contrato colectivo de trabajo.

Artículo 46. “El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

- a) Sus propios miembros;
- b) Otros sindicatos que sean parte del contrato;
- c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior, y
- d) Cualquier otra persona obligada por el contrato”.

En este artículo se puede decir que el sindicato que haya firmado el pacto colectivo, será el que pueda ejercer y exigir los derechos que él se consignan.

Artículo 47. “Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y,



en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasiona un perjuicio individual”.

El artículo anterior regula quienes son los obligados por un contrato colectivo, así como los derechos y acciones que nazcan de este.

Artículo 48. “Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, el o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros”.

En este artículo permite que el o los sindicatos afectados por una acción puedan apersonarse en el litigio para defender sus intereses de grupo o de sus miembros.





CAPÍTULO III

3. La mujer cuando se encuentra en estado de embarazo

Este punto es muy importante para el desarrollo de la presente tesis y se puede iniciar este capítulo mencionando que la mujer tiene la bendición de quedar embarazada , de procrear a un bebe y de amamantarlo, no así el hombre que no puede hacerlo; de esa cuenta se puede mencionar que no somos iguales, ya que mujeres y hombres tenemos muchas diferencias; pero esas diferencias deben ser únicamente en cuanto al género ya que los dos somos seres humanos en igualdad derechos y condiciones, y en cuanto al tema laboral que es el que nos interesa; podemos mencionar que cuando una mujer se encuentra embarazada tiene derechos distintos a los de los hombres, ya que por el hecho de encontrarse embarazada debe de tener distintos cuidados, que le ayudaran a protegerse ella y el ser que lleva en su vientre.

Las mujeres al igual que los hombres son fuerza laboral y económica en el país y en la casa también ya que mutuamente se auxilian para mejorar sus condiciones personales, la de sus hijos y la del hogar.

Con el incremento de los costos y obligaciones cotidianas las estructuras familiares se han ido modificando, ahora no sólo hace falta que el hombre sea el que lleva el sustento económico del hogar, la mujer se ha abierto cancha en su aspecto profesional y ha logrado alcanzar niveles por igual que el género opuesto, hombres y mujeres son



capaces y tienen derecho a recibir un trato justo y equitativo, esto incluyendo al ámbito laboral.

Con los costos de la vida, lo elevado en los precios de la canasta básica, y el Gobierno que no hace en lo más mínimo de frenar dichos costos, la mujer se ha visto en la necesidad de no quedarse en casa, cuidando los niños, sino que de salir a la calle a buscar oportunidades de trabajo y con ello ayudar al hombre con los gastos del hogar, hoy en día son pocos los hogares en donde la mujer no trabaja fuera del hogar, aun las mujeres que se quedan en casa para cuidar a sus hijos también aportan al sustento económico ya que muchas de ellas se dedican a la venta de productos por catálogo, otras tienen sus ventas en la casa como helados, chocobananos, venta de queso y crema, otras tienen su negocio como tiendas de barrio, salones de belleza, librerías, venta de ropa usada, tortillerías, panaderías, etc. La necesidad obliga a que el hombre y la mujer salgan a trabajar y buscar el sustento de la familia o buscar la forma de cómo ayudar en la casa.

Otra de las causas del porque la mujer sale a trabajar es porque los sueldos son demasiado bajos, el hombre ya no puede solo, y la mujer suple lo que el hombre no puede cubrir; tampoco el Gobierno no hace nada en este sentido, sabe y tiene el conocimiento que el pueblo de Guatemala, tiene sueldos de hambre, pero no hace nada, termina un Gobierno, entra otro nuevo y ninguno hace por ayudar al trabajador; después de la época de los gobiernos de la Revolución del 1944, ningún gobierno ha hecho nada por ayudar al trabajador, mucho menos en otorgarle más y mejores

beneficios para la mujer trabajadora que se encuentra en estado de Gravidéz, ya han pasado más de 68 años sin ningún beneficio para la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo.

Igualmente también puedo mencionar que otra de las causas del porque las mujeres trabajan es porque muchos hombres son mantenidos y haraganes que esperan que las mujeres lleven el sustento al hogar, cuando ellos deberían ser los que salgan a trabajar.

No es necesario investigar mucho en este tema, sólo se debe de observar cuántos años tiene la legislación laboral guatemalteca y no se le han hecho cambios para beneficiar a quienes trabajamos y nos esforzamos en este hermoso país.

Cuando es época de campañas presidenciales escuchamos tantas promesas que al final en algunas ocasiones nos engañan y pensamos que con el gobierno entrante las cosas van a cambiar pero la realidad es otra ya que con cada gobierno entrante nos encontramos en peores condiciones y cuando se termina el gobierno es aun peor la situación, actualmente el gobierno que preside es el gobierno del General Otto Pérez Molina, las cosas se encuentran mal y no se mira que el presidente piense en beneficiar al trabajador, es mas lo que está haciendo es colocarmás impuestos para que el pueblo pague más, cito como ejemplo el impuesto sobre vehículos que le aumento el 100% a dicho impuesto, este año 2013 debemos pagar el doble, y si hablo del Impuesto Sobre la Renta es igual ahora ya no nos devolverán ningún tipo de renta aunque se haya gastado más de lo que se gane descontaran directamente del sueldo sin derecho a que



restituyan aunque sea un porcentaje de lo retenido, por esa razón la teoría de que presidente que entra deja en peor posición al pueblo es cierta y se respalda con hechos sustentados y no simples críticas, el tiempo dará la razón con relación a este comentario.

Cuando una trabajadora se encuentra embarazada se inicia una nueva etapa, tanto para la empresa como para la trabajadora, en la relación laboral; el primer efecto (pero no el único) es que la trabajadora queda ya prácticamente “blindada” ante un posible despido, hasta el punto de que esa protección se amplía incluso aunque ni la empresa ni la propia trabajadora conozca el embarazo. Además, para una empresa, la repercusión de un embarazo no termina con la baja por maternidad tras ella, llega el permiso retribuido de lactancia (con sus diversas fórmulas de disfrute, como por ejemplo la acumulación) y después otros posibles derechos que puede ejercer.

El Ministerio De Trabajo y Previsión Social debería de supervisar las condiciones en que se encuentran los trabajadores, es decir el ambiente laboral en que se encuentran las personas, cosa que no hacen y aún más supervisar el lugar en que se encuentra una mujer que se encuentra embarazada, ya que por el hecho de encontrarse embarazada debería de tener mayores beneficios; es muy importante mencionar que las empresas deberían tener una evaluación de riesgos en la que se especificara aquellos puestos de trabajo que son incompatibles con aquellas mujeres embarazadas esto facilitaría el trabajo de las mujeres en estado de gravidez y con ello evitando el riesgo que pudieran tener durante el embarazo dentro del horario de trabajo pero la

situación en la que se encuentra la trabajadora embarazada es distinta ya que regularmente no se valora la bendición que tiene de darle vida a un nuevo ser, de esa cuenta es que durante el periodo de embarazo de una mujer trabajadora debería de desempeñar el trabajo acorde a la posición en que se encuentra ya que de no hacerlo podría implicar un peligro para el feto que lleva en el vientre, todos sabemos que una mujer embarazada debe de tener un trato especial, situación que en nuestra sociedad no se da ya que el patrono al momento de enterarse que una mujer se encuentra embarazada lo que piensa es que le va ocasionar perdida ya que debe de concederle beneficios extra como el pre y post parto, así como la hora de lactancia sin contar que no la puede despedir por encontrarse en ese estado.

Cuando la mujer se encuentra embarazada, en este tiempo de gravidez la mujer tiene que tener muchos cuidados ya que de no hacerlo puede tener el riesgo de perder al ser que lleva en su vientre; por lo que las siguientes literales nos dan algunas recomendaciones de los cuidados que tiene que tener la mujer que se encuentra embarazada durante el trabajo¹⁶

a) La mujer debe acudir a un médico especialista para llevar el debido control del crecimiento de su bebe, regularmente la mujer que se encuentra embarazada como mínimo debe de asistir al médico una vez al mes; y este le realizará los exámenes pertinentes para verificar que todo esté bien; este permiso lo debe de otorgar el patrono sin ningún tipo de inconveniente y sin ningún tipo de represalia contra la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, ya que es un derecho que la ley le otorga.

¹⁶Recomendaciones dada por el **Dr. Juan José Recinos Girón**, Médico egresado de la USAC

b) Cuando una mujer se encuentra embarazada no debe de realizar trabajos físicos que le puedan perjudicar en su estado; por lo que el patrono debe de considerar el estado en que se encuentra la mujer y si esta realizaba algún tipo de trabajo físico en donde se esforzara, ahora se le debe de considerar y colocarla en otro lugar de trabajo en donde no se realice el trabajo físico anterior, así también se deben de considerar algunas recomendaciones cuando se está en el trabajo las cuales hay que evitar para no poner en riesgo a la madre ni al bebe:

- Cargar cosas pesadas: no es recomendable que levante ningún tipo de objeto pesado, mucho menos después de la semana veinte.
- Aire: hay que tener cuidado de no exponerse a algún tipo de contaminación en el aire como, por ejemplo, el humo, haga lo posible por trabajar en lugares bien ventilados.
- Químicos: la exposición sustancias peligrosas esta relacionada con la aparición de defectos o deformaciones en el bebé.
- Calor: estar expuesta a un ambiente donde la temperatura es alta puede resultar perjudicial para el desarrollo del embrión, en especial durante los primeros tres meses.
- Estar de pie: permanecer todo el día en un solo lugar puede entorpecer su circulación. Muévase o cambie de postura tanto como le sea posible.



- Radiación: existen algunos trabajos en los que puede estar expuesta a distintos tipos de radiación. Tenga especial cuidado si trabaja como parte de un equipo de vuelo, de rayos X o de medicina nuclear.

c) La mujer que se encuentra en estado de embarazo tiene el derecho de gozar un descanso previo a dar a luz, a este descanso se le llama pre parto, ya que en el último mes el esfuerzo que se realiza es mucho, porque él bebe que lleva en su vientre ha crecido y peso de este es más, por ende la mujer hace un doble esfuerzo ya que no solo está cargando su propio peso sino que también se encuentra cargando el peso del bebe mas otras cosas como el liquido amniótico, la placenta etc.

d) En lo que concierne a los agentes psicosociales, hay que considerar diversas situaciones como factores de riesgo para las trabajadoras embarazadas; una son los horarios inadecuados de trabajo; no se debe trabajar, en ese estado biológico, durante jornadas prolongadas, durante la noche o trabajar por turno. Estas situaciones pueden provocar estrés en la trabajadora embarazada, por ello, hay que evitar y prevenir estas situaciones.

Otro de los riesgos psicosociales que el empleador debe prevenir, es aislar a la trabajadora y se encuentre en un ambiente cómodo y agradable en el trabajo.

e) Por otro lado, se tiene los agentes ergonómicos como factor de riesgo; estos riesgos se caracterizan principalmente en los trabajos donde la mujer embarazada deba realizar



actividades de pie o actividades en posición sentada también, cuando por la profesión de las trabajadoras embarazadas, éstas deban realizar posturas forzadas; esta misma situación constituye un riesgo para las trabajadoras que hayan dado a luz recientemente.

Dentro de los riesgos ergonómicos también se encuentran los siguientes:

- Demandas de trabajo o sobrecarga de trabajo. Esto puede producir cansancio mental y físico.

- Manipulación manual de cargas. Esto genera riesgos de lesión fetal y parto prematuro. También puede provocar malestar en el periodo de lactancia.

- Movimientos y posturas. Malos movimientos o posturas inadecuadas o forzadas, pueden desembocar en alteraciones vasculares y afecciones de ligamentos.

Por otra parte, se encuentran los agentes biológicos como factor de riesgo; en este aspecto, hay que tener cuidado con los agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 estos pueden afectar al feto si la madre trabajadora se infecta durante el embarazo, ejemplos de estos riesgos son: Hepatitis, Sarampión, Rubeola, Paperas, Varicela, entre otras.

Por último y para finalizar con los factores de riesgo durante el embarazo, quiero mencionarles otros tipos de riesgos que se pueden presentar en dicho estado, para que los tengan en cuenta y prevengan este tipo de situaciones:

- Trabajos en altura. El uso de plataformas o escaleras puede ser peligroso para las trabajadoras embarazadas.

- Riesgo de infección del riñón, u otros riesgos, como resultado de instalaciones sanitarias poco apropiadas.

- Inexistencia de zonas de descanso, ya que la mujer que se encuentra embarazada se cansa con facilidad y uno de estos factores es que la mujer siente que su respiración no llena los pulmones y de esa cuenta se agita más de lo normal, sin contar en otros casos cuando tienen retención de líquidos que es cuando se les hincha el pie, etc.

3.1. La mujer y su definición

Mujer (del latín *mulier*, -eris) es la persona del sexo femenino. Mujer también remite a distinciones de género de carácter cultural y social atribuidas a la mujer así como a las diferencias sexuales y biológicas de la hembra en la especie humana frente al macho. Mujer hace referencia a lo femenino y en el aspecto reivindicativo a la igualdad de derechos defendida por el feminismo. *mulier*, -eris) es la persona del



sexofemenino. Mujer hace referencia a lo femenino y en el aspecto reivindicativo a la igualdad de derechos defendida por el feminismo.

Una mujer es una persona del sexo femenino. Se trata de un término que se utiliza en contraste a hombre o varón, conceptos que nombran a los seres humanos de sexo masculino.

El uso más específico de la palabra mujer está vinculado a la persona del sexo femenino que ya ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. Por lo tanto, la niña se convierte en mujer, según los parámetros culturales, a partir de su primera menstruación.¹⁷

Y colocando una definición personal puedo decir que mujer es aquella persona opuesta al hombre, que puede procrear, llamada también de sexo débil, no porque sea menos que el hombre sino porque es más delicada y su constitución física es más pequeña que el hombre regularmente, no en todos los casos.

Y si se observa desde el punto de vista bíblico, lo cual lo encontramos en el libro de Génesis, la mujer es la ayuda idónea del hombre, ya que con ese propósito Dios la creo, para hacerle compañía al hombre.¹⁸

¹⁷<http://definicion.de/mujer,wikipedia.com> Pág. 1

¹⁸La Santa Biblia, **Génesis capítulo 2: 18 al 23**, Pág. 3



La mujer ha realizado y realiza el esfuerzo reproductivo que permite la supervivencia de individuos y sociedades. A lo largo de la historia y hasta fechas recientes, con el objeto de garantizar la supervivencia social y en un contexto de altísima mortalidad (tanto en tasa bruta de mortalidad como en mortalidad infantil), ha sido necesario mantener una muy alta natalidad (tanto en la tasa bruta de natalidad como en la tasa de fecundidad) para garantizar un reemplazo suficiente de las poblaciones.

Por lo que puedo concluir que la mujer es muy importante en la vida del ser humano

Ya que sin ella, la existencia del ser humano no se pudiera prolongar y ya hubiera desaparecido.

El rol social de la mujer ha cambiado a lo largo de la historia, durante siglos, la sociedad consideró que la mujer debía limitarse a cumplir con sus funciones de esposa y madre; con el tiempo las mujeres comenzaron a ocupar roles sociales más relevantes en distintas funciones, tanto en el mundo del trabajo como en la política y en otros ámbitos de la vida del ser humano.

En la actualidad, es habitual encontrar mujeres ejerciendo la presidencia de un país (como Michelle Bachelet en Chile y Cristina Fernández en Argentina) entre otras mujeres muy importantes, o también se pueden observar a mujeres dirigiendo grandes empresas, en conclusión la mujer ha ganado mucho terreno dentro de la sociedad, aunque aún no está al mismo nivel de los hombres, ya que en muchos países del



medio oriente se les resta importancia y se les cohibe su superación personal, familiar, etc..

3.2. Concepto de embarazo

La etimología de esta palabra es la siguiente: embarazar(se) [in lat. 'en', 'dentro', 'hacia dentro' + *baraç(a)* gallego 'lazo', 'cordel' + -o esp.]

Leng. base: híbridoMedieval. Docum. en 1300 en esp. Derivado del verbo *embarazar* 'impedir', que a su vez procede de *baraça* 'lazo', 'cordel' de origen prerromano o celta y docum. en leonés, gallego y portugués (Corominas); *embaraçodocum.* en 1300 en esp. Como 'impedimento'; con el valor de nuestra definición a partir del s. XVI.

Es el lapso que transcurre desde el momento de la concepción hasta el nacimiento o del aborto.¹⁹

Estado en que se encuentra la mujer que ha concebido, hasta que da a luz²⁰

Dícese de la mujer que ha concebido y no ha dado a luz ni ha abortado. Situación biológica tal, siempre trascendente, como fuente de vida y propagación de la especie, ha determinado un capítulo especial de protección a la trabajadora, en los meses

¹⁹Osorio, Manuel. **Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Pág 130.

²⁰Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho Usual**, Pág 115



finales del embarazo, con derecho a una licencia especial con mantenimiento de sus ingresos y la prohibición del despido por tal causa.²¹ (Guillermo Cabanellas de Torres).

Se puede decir también que es el estado de gestación de una persona cuando se encuentra en el vientre materno, también se le llama a la mujer que se encuentra encinta.

Es el proceso en el que crece y se desarrolla el feto en el interior del útero; se inicia cuando termina la implantación o momento en que se adhiere el blastocito a la pared del útero, cosa que ocurre 5 o 6 días después de la fertilización. Y personalmente creo que es la Bendición que tiene una mujer de concébir a otro ser humano.

También se dice que es el estado de la mujer enferma a causa de encontrarse por dar a luz, y es por eso que se dice que la mujer se compuso de su enfermedad.

Se denomina embarazo o gravidez (del latín *gravitas*) al período que transcurre entre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia. El término gestación hace referencia a los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del úteromaterno. En teoría, la

²¹Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho Usual**, pág 305



gestaciones del feto y el embarazo es de la mujer, aunque en la práctica muchas personas utilizan ambos términos como sinónimos.

Es el estado de la mujer, que comprende desde la fecundación de uno de los óvulos, hasta el parto.

En la especie humana las gestaciones suelen ser únicas, aunque pueden producirse embarazos múltiples. La aplicación de técnicas de reproducción asistida está haciendo aumentar la incidencia de embarazos múltiples en los países desarrollados.

De acuerdo a la información proporcionada por el Dr. Juan José Recinos, Médico egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el embarazo humano dura entre 36 a 40 semanas desde el primer día de la última menstruación o 38 desde la fecundación (aproximadamente unos 9 meses). El primer trimestre es el momento de mayor riesgo de aborto espontáneo; el inicio del tercer trimestre se considera el punto de viabilidad del feto (aquel a partir del cual puede sobrevivir extra útero sin soporte médico)

3.3 Según la legislación guatemalteca, ¿en qué momento se reconoce el derecho a la vida?

La Constitución De La República de Guatemala regula en el Título I, el cual norma lo relacionado a la Persona humana, fines y deberes del Estado, por lo que es



importantemencionar y se transcribir dichos artículos con el fin de explicar mejor este subtema, así también hago breves comentarios a cada artículo.

Artículo 1. "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común."

Al entender el artículo que antecede, se debe priorizar que el estado debe la protección a la persona; y si protege a la persona por analogía entendemos que debe de proteger la vida del ser humano, porque ¿qué caso tuviera si el estado no protegiera la vida de las personas? Por eso es que su fin supremo es la realización del bien común de las personas.

Artículo 2. "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona."

De este artículo, como diría uno de los famosos dichos, hay mucha tela que cortar con relación a comentarlo, pero únicamente comentaré lo que interesa al tema que estoy tratando. En este artículo el estado se responsabiliza de garantizar la vida de la persona humana y si se responsabiliza de esta manera debe de buscar los medios necesarios de cumplir con eso; situación que en la actualidad se encuentra en fracaso ya que no está cumpliendo con otorgarle esos derechos a las personas y la tranquilidad que estos deberían de tener, lastimosamente en este bonito país, matan hasta por un celular, y las cosas no se miran que puedan mejorarse.



También en carta magna, en la Constitución de la República de Guatemala, en el Título II, el cual regula respecto a Los Derechos Humanos y Capítulo I sobre Derechos Individuales, en su artículo tercero preceptúa El derecho a la Vida. “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

Con esto entiendo que el estado se encuentra obligado a reconocer que el menor que se encuentra desarrollándose en el vientre de la madre también posee derechos, por lo tanto se le debe de proteger y otorgar todos y aquellos derechos que son inherentes a la persona.

El Código Civil Decreto Ley 106, en su artículo 1 dice: (Personalidad)- “La personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte; sin embargo, al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad”.

Con esto entiendo que el derecho a la vida se reconoce desde que el menor se encuentra en el vientre de la madre, desde que este es concebido, ósea desde que el ovulo se une al esperma, aun cuando no se es ni siquiera un feto, únicamente un embrión, desde ese momento ya se tienen derechos que la Constitución de la República de Guatemala, otorga.



CAPÍTULO IV

4 La familia

En este capítulo trataré de exponer lo relacionado a la familia y su importancia en la sociedad guatemalteca, así como en lo laboral, ya que por la familia trabajamos, ese es uno de los principales propósitos del porque el hombre trabaja y lleva sustento a su hogar.

4.1 Concepto de familia

Para comentar sobre el concepto de familia es necesario que se observe desde su origen, ósea desde su etimología el término familia procede del latín familia, “grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens”, a su vez derivado de famulus, “siervo, esclavo”, que a su vez deriva del osco famel. El término abrió su campo semántico para incluir también a la esposa e hijos del pater familias, a quien legalmente pertenecían, hasta que acabó reemplazando a gens, tradicionalmente se ha vinculado la palabra famulus, y su términos asociados, a la raíz famēs (hambre), de forma que la voz se refiere, al conjunto de personas que se alimentan juntas en la misma casa y a los que un pater familias tiene la obligación de alimentar.²²

Al momento que dos personas (hombre y mujer) contraen matrimonio se dice que están formando una nueva familia, porque por lógica después del matrimonio vienen los hijos

<http://etimologiasdechile.net/?familia>, Pág. 1



y al momento de nacer estos se incorporan a su familia que son sus padres y aunque estos no procrearan hijos, son una familia.

Y previamente a dar un concepto de familia expondré un poco la historia para comprender de la mejor forma este tan importante concepto.

Antropólogos y sociólogos han desarrollado diferentes teorías sobre la evolución de las estructuras familiares y sus funciones. Según éstas, en las sociedades más primitivas existían dos o tres núcleos familiares, a menudo unidos por vínculos de parentesco, que se desplazaban juntos parte del año pero que se dispersaban en las estaciones con escasez de alimentos. La familia era una unidad económica: los hombres cazaban mientras que las mujeres recogían y preparaban los alimentos y cuidaban de los niños.

En este tipo de sociedad era normal el infanticidio (muerte dada violentamente a un niño de corta edad) y la expulsión del núcleo familiar de los enfermos que no podían trabajar.

Después de la Reforma protestante en el siglo XVI, el carácter religioso de los lazos familiares fue sustituido en parte por el carácter civil. La mayor parte de los países occidentales actuales reconocen la relación de familia fundamentalmente en el ámbito del derecho civil, y no es sino hasta el siglo XVIII que incorporan el concepto de infancia actual:



Familia: Es la unión de dos o más personas que se encuentran ligadas por los lazos de afinidad, consanguinidad, adopción. (Concepto personal)

Este concepto podría ser más grande si se incluye lo que se cataloga como familia nuclear o familia extensa, cuando se incluye en el concepto a los abuelos, tíos, cuñados etc.

La familia es la agrupación social más importante de los seres humanos; se trata de una forma de organización que se basa en la consanguinidad (como la filiación entre padres e hijos) y en el establecimiento de vínculos reconocidos social y legalmente (el matrimonio). Los integrantes de una familia suelen vivir en un mismo hogar²³

Se dice también que la familia es la base de la sociedad porque dependiendo de cómo se comporta la persona en el seno de la familia, de esa forma se comportará en la sociedad, de esa cuenta si los padres crían bien a sus hijos y les enseñan buenos principios, dicha crianza reflejará en la sociedad, por lo se debe de darle mucha importancia a los niños que integran a una familia y su crianza debe ser de la mejor forma.

Cuando se habla de familia, podemos decir que lo conforman de dos o más personas empezando desde los padres en forma descendente, padres, hijos, nietos, pero este grupo se vuelve más grande si agregamos más personas a este círculo familiar que sería a todas aquellas personas que tienen algún tipo de parentesco en forma

Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho Usual**, Buenos Aires, 1988 Pág 112.

ascendente y se convertiría aún más grande si incluimos a mas personas en forma lateral incluyendo a tíos, primos; y se podría ampliar si incluimos a todas aquellas personas que tienen algún tipo de relación por afinidad, cuñados, concuños, etc.

Al hablar de la familia forzosamente se debe tocar el tema del parentesco y se puede decir que Parentesco es un vínculo jurídico que existe entre varias personas por lazos de consanguinidad, afinidad y adopción; este tema si lo regula el código Civil de Guatemala, en su capítulo III, por lo que transcribo los artículos que expresan respecto a este tema, así como un breve comentario a los mismos:

Parentesco, Clases de Parentesco:

Artículo 190. “La ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado, y el civil, que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado. Los cónyuges son parientes, pero no forman grado”.

Si se entiende que la familia son un grupo de personas que se encuentran ligadas por consanguinidad, afinidad o adopción, este articulo aclara dicha situación ya que regula el grado que se debe de tomar en cuenta para relacionar a estas personas.

Consanguinidad: Artículo 191. “Parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor”.



Esta es la clase de parentesco cuando las personas descienden unas de otras, hablando directamente de padres a hijos.

Afinidad: Artículo 192. "Parentesco de afinidad es el vínculo que une a un cónyuge con el otro y sus respectivos parientes consanguíneos".

Este parentesco es muy importante ya que las personas que se casan no descienden unas de las otras pero al momento en que se unen en matrimonio, inician una familia por eso es que este artículo regula la afinidad que tienen estos al momento de unirse, asimismo con los parientes del otro.

Grado: Artículo 193. "El parentesco se gradúa por el número de generaciones; cada generación constituye un grado".

El artículo anterior es muy importante ya que delimita el grado que existe entre una y otra generación, situación que es muy importante en el ámbito civil.

Línea: Artículo 194. "La serie de generaciones o grados procedentes de un ascendiente común forman línea".

De acuerdo al artículo anterior se puede establecer las líneas de un ascendiente hacia los descendientes, ósea, desde el padre hacia los hijos en una línea.



Artículo 195. “La línea es recta, cuando las personas descienden unas de otras, y colateral o transversal, cuando las personas provienen de un ascendiente común, pero no descienden unas de otras”.

Este artículo ubica cuando varias personas descienden de un padre directo, por lo cual la ley dice que es una línea recta.

Artículo 196. “En la línea recta, sea ascendiente o descendente, hay tantos grados como generaciones, o sea tantos como personas, sin incluirse la del ascendiente común”.

Según este artículo puede haber muchos grados como generaciones que descienden de una misma persona.

Artículo 197. “En línea colateral los grados se cuentan igualmente por generaciones, subiendo desde la persona cuyo parentesco se requiere comprobar hasta el ascendiente común y bajando desde éste hasta el otro pariente”.

Este artículo regula la forma en que se cuenta la línea colateral, los grados por generaciones, hasta llegar a un ascendiente común.

Artículo 198. “El parentesco de afinidad se computa del mismo modo que el de consanguinidad, y concluye por la disolución del matrimonio.



En el artículo anterior se establece que si se quiere contar los grados por afinidad se debe de utilizar la misma forma que el parentesco por consanguinidad, pero esta se inicia con el matrimonio y concluye con la disolución del mismo”.

De acuerdo a lo que expone el famoso Antropólogo Francés Claude Levi-Strauss, en su libro de Las Estructuras Elementales del Parentesco, las familias pueden ser clasificadas en los siguientes tipos:^{24 25}

- Familia nuclear, formada por la madre, el padre y su descendencia.
- Familia extensa, formada por parientes cuyas relaciones no son únicamente entre padres e hijos; una familia extensa puede incluir abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines.
- Familia monoparental, en la que el hijo o hijos vive(n) solo con uno de sus padres.
- Familia homoparental, en la que el hijo o hijos vive(n) con una pareja homosexual, esta situación se mira en otros países como Estados Unidos de Norte América, países de Europa, y Argentina, aunque no estoy de acuerdo con este tipo de familia, ya que en lo personal no llenan los requisitos de una familia, porque falta la figura de un matrimonio compuesto por una mujer y un hombre, y no dos personas de un mismo sexo, además falta la figura de mamá o papá, y en la legislación guatemalteca no se acepta tal

²⁴ Claude Levi-Strauss, **Las Estructuras Elementales del Parentesco**, 1949 Pág. 30

²⁵ www. Wikipedia, **La enciclopedia Libre**, Pág. 5.



situación, en que hijos vivan con una pareja homosexual, esperando que nunca se dé en Guatemala, ya que va en contra de los principios Cristianos, aunque del Congreso de la República podríamos esperar cualquier cosa.

- Familia ensamblada, en la que está compuesta por agregados de dos o más familias (ejemplo: madre sola con sus hijos se junta con padre viudo con sus hijos), y otros tipos de familias, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etcétera, quienes viven juntos en el mismo espacio por un tiempo considerable.

En muchas sociedades, principalmente en Estados Unidos y Europa occidental, también se presentan familias unidas por lazos puramente afectivos, más que sanguíneos o legales. Entre este tipo de unidades familiares se encuentran las familias encabezadas por miembros que mantienen relaciones conyugales estables no matrimoniales, con o sin hijos. El Día Internacional de la Familia se celebra el 15 de mayo y como ya se mencionó anteriormente la familia es la base de la sociedad.

4.2 Regulación vigente de la familia

En la Constitución de la República de Guatemala, en su artículo 1, regula la Protección a la persona. El cual dice de la siguiente forma: "El Estado de Guatemala se organiza



para proteger a la persona y a la Familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

El artículo anterior ya fue comentado anteriormente pero en relación a la familia puedo decir que es muy importante ya que la Constitución De La República de Guatemala protege a la familia, y de acuerdo al presente punto de tesis es importante ya que el hijo de un trabajador hombre debería de tener la misma protección que el hijo de un trabajador mujer, situación que no se da en Guatemala, misma que debería de agregarse a la legislación laboral, situación que es a la que quiero llegar con el presente punto de tesis.

Asimismo en el Capítulo II Derechos Humanos; Sección Primera dice: La Familia. Artículo 47 Protección a la Familia. “El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia.

Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos”.

Como la base legal del matrimonio se encuentra en la igualdad de derechos, entre los cónyuges, debería de entenderse que también tiene los mismos derechos el menor que se encuentra en el vientre de una madre que es esposa de un trabajador, frente al menor que se encuentra en el vientre de una madre que es trabajadora.



El título II, del Código Civil, Decreto 106, regula lo que respecta a La Familia, pero únicamente como Título, porque posteriormente regula al Matrimonio.

Asimismo el artículo 1940 numeral segundo, del mismo cuerpo legal también regula a la Familia y dice de la siguiente manera: “Cuando el propietario necesite la casa o vivienda para habitarla él y su familia, siempre que compruebe esta circunstancia. Y la familia se comprende su esposa o conviviente de hecho, hijos, padres, o personas que dependan de él económicamente”.

Este artículo regula como se compone la familia, situación que es importante establecer en la presente tesis.

4.3 Como se compone la familia según la legislación?

En la regulación legal no se dice expresamente al decir quienes componen el círculo familiar, pero si se analiza de una mejor forma el concepto de matrimonio en el artículo 78 del Código Civil puedo concluir a quienes se les puede incluir dentro de la familia.

“Matrimonio: El matrimonio es una institución social por la que un hombre y una mujer se unen legalmente con el ánimo de permanencia y con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos y auxiliarse entre sí”.



Y si mencionamos que la familia se compone por el matrimonio, y el artículo anterior regula que el matrimonio debe de procrear, alimentar y educar a los hijos, por lógica se entiende que la familia se compone por padres e hijos.

También puedo mencionar el artículo 173 que regula sobre la unión de hecho, el cual dice: "La unión de hecho de un hombre y de una mujer con capacidad para contraer matrimonio puede ser declarada por ellos mismos ante el alcalde de su vecindad o un notario, para que produzca efectos legales, siempre que exista hogar y la vida en común se haya mantenido constantemente por más de tres años ante sus familiares y relaciones sociales, cumpliendo los fines de procreación, alimentación y educación de los hijos y auxilio recíproco".

Igualmente conlleva la procreación y alimentación de los hijos, así como su educación.

4.4 Concepto de esposa

Al igual que sucede con otras muchas palabras de la lengua castellana, el concepto de esposa tiene su origen etimológico en el latín y más concretamente en el término "sponsus".²⁶

Hoy, tal y como queda patente en el diccionario de la Real Academia, dicho sustantivo se utiliza para definir a toda aquella mujer que está casada, que ha contraído matrimonio y que, por tanto tiene esposo.

²⁶Osorio, Manuel. **Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Pág. 150



Persona que ha contraído esponsales, persona casada.²⁷

Es la mujer que ha contraído matrimonio y dicese que se ha casado con un hombre.

Es la mujer casada, con respecto de su cónyuge.

Mujer que ha formalizado su relación previa al matrimonio, celebrando los esponsales.

Según lo que se encuentra inscrito en la biblia, dice que la esposa es la ayuda idónea para el esposo, esto de acuerdo a lo que la biblia regula.

Actualmente cuando una pareja se encuentra viviendo juntos se dice que la mujer es la esposa del señor y viceversa aunque no estén legalmente casados, o declarados en unión de hecho.

4.5 Concepto de hijos

Son las personas que descienden de otras, dicho en otras palabras son las personas que tienen relación por descendencia de las cuales uno es padre o madre y la otra es hijo o hija.²⁸

En este concepto también se puede incluir a todos los hijos que si bien es cierto no descienden directamente de los padres por lazos de consanguinidad, pero se

²⁷Osorio, Manuel. **Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales** Pág. 475

²⁸Osorio, Manuel. **Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Pág. 203



encuentran ligados a los padres como hijos adoptivos por lo tanto entran dentro del concepto de hijos.

En este tema puedo mencionar lo que respecta a la filiación y así poder entender de una mejor forma el concepto de hijos.

La filiación es un derecho jurídico que existe entre dos personas donde una es descendiente de la otra, sea por un hecho natural o por un acto jurídico, hablando de la adopción; en términos generales, se puede decir que comprende el vínculo jurídico que existe entre los sujetos llamados ascendientes y descendientes, sin limitaciones de grados; es decir entre las personas que se encuentran ligadas donde unos son padres y otros son hijos.

La filiación puede ser vista desde dos perspectivas exclusivamente:

- a) Como una relación jurídica entre un padre y su hijo, o una madre y su hijo, por lo que siempre es bilateral; y
- b) Como un estado civil, es decir, como una especial posición de una persona en relación con su sociedad, tipificada normativamente. Por lo que en dicho tema no me voy a extender.



4.6 El derecho de igualdad que tiene una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo frente a la esposa del trabajador cuando se encuentra en estado de embarazo si esta no trabaja.

Sabemos que cuando un trabajador (cuando hablo de un trabajador me refiero a hombre o mujer) se encuentra en estado de embarazo, ostenta diferentes derechos como de beneficios ya que por el estado que se encuentra es indispensable que los tenga, en beneficio de la mujer embarazada y del ser que tiene en el vientre y como consecuencia se beneficia toda la familia; los derechos y beneficios que tiene se quedan cortos ya que la ley únicamente le otorga lo mínimo, y esto se debe a que las personas que han legislado con respecto al tema no le han otorgado lo que debería ser o simplemente no le ha dado la importancia debida del tema ya sea por quedar bien con un grupo de personas que son los de la oligarquía del país o simplemente tienen la idea que entre más explotado este el trabajador mejor; probablemente porque siempre la oligarquía guatemalteca que son pocos (aproximadamente un 10% de la población, exagerando un poco) les perjudica que el trabajador se le otorguen muchos derechos y beneficios ya que como es perdida para ellos el beneficiar al trabajador porque implica invertir más dinero y tiempo para poder cumplir dichas obligaciones, aunque viéndolo desde las muchas ganancias que se benefician por el trabajo que realiza el trabajador es mínimo lo que invertirían ya que el trabajador les deja la mayoría de su tiempo y con este tiempo los patronos se aprovechan captando muchos beneficios económicos y así acrecentando su caudal; aunque se puede mencionar que en otros países han evolucionado en relación a este tema, superando los derechos mínimos y sin ir tan lejos



el país de Venezuela es un país que respeta los derechos de los trabajadores y le otorga lo que realmente debería ser; este país otorga “La inamovilidad también al trabajador cuando su esposa se encuentra en estado de embarazo” que es el punto a lo que quiero llegar con esta investigación; y si comparamos con la legislación Europea estos pequeños derechos se quedan cortos; citando un pequeño ejemplo de la legislación en Europa, puedo mencionar un mínimo derecho que tienen los trabajadores cuando su esposa se encuentra en estado de gravidez; que es el derecho de descansar el Post Parto juntamente con su esposa y su hijo recién nacido y esto con el propósito de que el nuevo ser socialice con sus padres sus primeros días de vida y se acostumbre a ellos; así de simple y así de sencillo es este derecho de las personas en Europa; el patrono deja ir al trabajador con su familia sin ningún tipo de inconveniente , y con este pequeño ejemplo me hago una pregunta ¿ Será que algún día Guatemala pueda tener ese tipo de derechos? La respuesta pues es también simple y es un rotundo “no”, ya que como mencioné existe un pequeño grupo de personas que lo que les interesa es la explotación del trabajador y entre estas personas incluyo al Estado de Guatemala, porque no se preocupa en lo más mínimo por el trabajador, en vez de superar los derechos mínimos que se encuentran legislados desde ya hace muchos años, lo que hacen es no tomar en cuenta en que el actual Código de Trabajo, se encuentra obsoleto en relación a beneficios para los trabajadores.

Y regresando al tema que nos lleva este punto que es respecto al derecho de igualdad que tiene un trabajador que se encuentra en estado de embarazo frente a la esposa del trabajador cuando se encuentra en estado de embarazo si esta no trabaja; debería ser



el mismo si se aplicaría el principio de igualdad, porque tanto el hombre como la mujer deberían tener los mismos derechos y obligaciones, en este sentido si la mujer trabajadora ostenta el derecho de inamovilidad cuando se encuentra embarazada, el hombre también debería tenerlo cuando su esposa se encuentra embarazada, en este sentido si usamos la Lógica Jurídica, así debería de ser, y eso que sólo menciono este derecho y si se equipararían todos los derechos nos daríamos cuenta que en estos tiempos los hombres nos estamos quedando a la deriva frente a las mujeres.

En Guatemala se ha atacado la no igualdad de derechos entre hombres y mujeres; y que generalmente se beneficia más al hombre que a la mujer, pero en este punto de tesis que me he enfocado me puedo dar cuenta que también al hombre se le violan sus derechos y no se le equiparan en relación con las mujeres.

4.7 Concepto de Igualdad

Antes de definir un concepto de igualdad es muy importante saber de qué hay muchos tipos de igualdad y puntos distintos de ver las cosas por lo que hablaremos un poco con lo que respecta a este tema.

Existen diferentes formas de igualdad, dependiendo de las personas y de la situación social particular. Por ejemplo, la igualdad entre personas de diferente sexo, igualdad entre personas de distintas razas, igualdad entre personas discriminadas o de distintos países con respecto a las oportunidades de empleo o la igualdad de diferentes razas



respecto a derechos de tránsito, de uso de transportes públicos o de acceso a la educación.

Actualmente, la igualdad social en algunos aspectos ha ganado terreno en occidente especialmente primer mundo- debido a las múltiples luchas por la libertad en amplias áreas, aunque de forma aún bastante limitada a pesar de las apariencias; pero en la mayor parte de los países del mundo continúan muchos tipos de desigualdades sociales de gran magnitud.

La igualdad no implica uniformidad total. Tanto hombres como mujeres, jóvenes y mayores, todos tienen cabida en una organización, compuesta de personas de muy diversos antecedentes raciales, lingüísticos, nacionales y económicos. Cada uno posee facultades mentales y físicas diferentes, pero esas diferencias no hacen a unos superiores y a otros inferiores.

Actualmente se ha hablado mucho este tema pero quiero dar mi punto de vista en relación a la igualdad; la igualdad es relativa ya que los hombres y las mujeres no somos iguales, esto lo digo porque sencillamente las mujeres tienen diferentes necesidades a la de los hombres y viceversa, por este simple hecho no se puede hablar de igualdad en muchos puntos; pero en otros si se puede ya que el hombre y la mujer cuando se encuentran en las mismas condiciones laborales, los dos son trabajadores y realizan el mismo trabajo, como consecuencia no se puede menospreciar a uno o al otro, por lo que se debe de aplicar la igualdad para ambos.



Si hablamos de igualdad forzosamente debemos hablar con lo que respecta a la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados son dos posturas alternativas para organizar de modo justo una sociedad. Ambos conceptos están estrechamente relacionados con los conceptos de libertad negativa y libertad positiva. También existe una correlación en la preferencia por una u otra según el extremo del espectro político (derecha vs. izquierda).

Las consecuencias legales y políticas de esta dicotomía se relacionan con el papel del gobierno. Tradicionalmente se ha pensado que la igualdad de oportunidades se logra mediante la no intervención del gobierno en la distribución (quedando su papel reducido a garantizar la "libertad negativa": libertad de expresión, libertad religiosa, garantías para la propiedad privada, etc.), mientras que la igualdad de resultados requiere la intervención del gobierno mediante la reacción de programas de bienestar para los pobres y la instauración de impuestos progresivos.

A continuación coloco algunas citas de algunos autores y personajes de importancia respecto al tema, así como un breve comentario.

- Debemos reconocer la plena igualdad de todas las personas ante Dios y ante la ley, y en los cuerpos gubernamentales. Debemos hacerlo no porque resulte ventajoso económicamente, aunque lo es; no porque las leyes de Dios así lo dispongan, aunque



así lo disponen, y no porque las gentes de otras tierras así lo deseen. Tenemos que hacerlo por la razón única y fundamental de que es lo correcto.”²⁹

Este comentario realizado por Robert Kennedy, hace 46 años, es interesante ya que no solo porque él haya sido presidente de Los Estados Unidos de Norte América, si no porque reconoce que las personas somos iguales, ante Dios y las personas.

- Un autor famoso dice: Decir que los hombres son iguales es tan absurdo como proclamar que lo son las hojas de un árbol.”³⁰

Este autor reconoce que los hombres no somos iguales y coloca el ejemplo de las hojas de los arboles, que al final tiene razón en lo que cita, aunque se refiera a otro punto que no se tocara en este subtema.

- El mundo de la humanidad tiene dos alas: una es la mujer y la otra es el hombre. Hasta que ambas alas no se hayan desarrollado igualmente, el pájaro no podrá volar. Hasta que el mundo de la mujer no llegue a ser igual al mundo del hombre en la adquisición de virtudes y perfecciones, no se podrá alcanzar el éxito y la prosperidad como debiera ser.³¹

²⁹Roberto Kennedy **Discurso pronunciado con motivo del Día de Afiración de la Libertad Académica, y Humana. Universidad de Ciudad del Cano, 6 de junio de 1966.** Pág 2

³⁰Ramiro de Maeztu **La crisis del Humanismo**, 1919 Pág 15

³¹*Abdu'l-Bahá*, **Selección de los escritos**, 1900Pág. 306-307



- En cuanto se concede a la mujer la igualdad con el hombre, se vuelve superior a él.³²

Sabio pensamiento ya que tiene razón al decir que la mujer se vuelve superior, al momento de ser iguales las mujeres con los hombres, situación que se refleja en la presente tesis, ya que se puede observar la desigualdad que existe entre la mujer y el hombre, en el tema de la Inamovilidad de la mujer cuando se encuentra embarazada, frente al hombre; en este aspecto la mujer supera al hombre ya que este no posee la inamovilidad que tiene la mujer cuando se encuentra en estado de gravidez.

- Sino que, mediante una igualación, el sobrante de ustedes precisamente ahora compense lo que les falta a ellos, para que el sobrante de ellos también llegue a compensar lo que les falte a ustedes, para que se efectúe una igualación. Así como está escrito: La persona que tenía mucho no tuvo demasiado, y a la persona que tenía poco no le faltó.³³

- Pitágoras el filósofo griego dijo: La amistad es una igualdad armoniosa.

Al entender este pensamiento, llego a la conclusión que si estamos iguales, no habrán enemistades entre hombres y mujeres.

También menciono lo que José Luis Rodríguez Zapatero, político español dijo hablando sobre igualdad: La igualdad entre sexos es más efectiva contra el terrorismo que la fuerza militar.

³² Margaret Thatcher **Los Años de Downing Street**, 2012 Pág 25

³³ Pablo de Tarso **2 Corintios 8:14-15**, 10 DC Traducción del Nuevo Mundo



El pensador Christian Wagner analiza la igualdad desde este punto de vista: Si bien es cierto que todos los hombres nacemos libres e iguales, no morimos iguales.

También tiene razón porque en el momento que nacemos somos iguales, todos nacemos iguales, pueda ser que en diferentes condiciones pero iguales, y al momento de morir no todos morimos de la misma forma como cuando nacemos, no trajimos nada cuando nacimos y no nos llevamos nada cuando morimos.

El novelista francés más importante del siglo XIX dijo esta frase:

La igualdad tal vez sea un derecho, pero no hay poder humano que alcance jamás a convertirla en echo.³⁴

Con este pensamiento se limita la posibilidad de poder alcanzar la igualdad que el ser humano busca, situación que no se dará, ya que siempre existirán desigualdades entre las personas.

Otra cita importante es la que dijo un escritor francés "La primera obligación de la igualdad es la equidad."³⁵

³⁴Honoré de Balzac, wikiguate.org, citas, Pág 2

³⁵Víctor Hugo, wikiguate.org, citas, Pág. 2



Para entender un lo este autor quiso decir debemos saber lo que significa equidad y es el principio de justicia en igualdad; y ya sabiendo esto entiendo que si buscamos la igualdad entre las personas, se debe ser justo.

La siguiente frase me pareció muy importante ya que menciona que hay dos cosas importantes que deberían de estar en cualquier legislación para buscar la igualdad, cita que menciono a continuación: "Si se investiga en qué consiste precisamente el mayor bien de todos, que debe ser el fin de todo sistema de legislación, se hallará que se reduce a estos dos objetivos principales: la libertad y la igualdad."³⁶

La siguiente frase expresada por un presidente de Los Estados Unidos de Norte América, es realista con la sociedad en que vivimos, ya que por el hecho de ser egoístas la igualdad no se cumple.

"Todos los hombres nacen iguales, pero es la última vez que lo son."³⁷

También hay declaraciones Internacionales importantes respecto al tema de la igualdad las cuales menciono a continuación:

- Afirmamos que estas verdades son patentes, que todos los hombres son creados iguales y que su Creador los ha dotado de ciertos derechos inalienables, y entre ellos

³⁶ Jean-Jacques Rousseau, wikiguate.org, citas, Pág. 2

³⁷ Abraham Lincoln, wikiguate.org, citas. Pág 3.



están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad. Cita que se encuentra en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, adoptada en 1776³⁸

- Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. Cita adoptada por la Asamblea Nacional francesa, en 1789, respecto a Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.
- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Cita adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948³⁹

También es importante que saber que significa el Derecho de Igualdad: y es aquel derecho que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo.

Y como antecedentes se puede decir que este derecho se hizo posible en la Revolución Francesa, junto con la fraternidad y la libertad, inspirada en los constitucionalistas y humanistas ilustrados.

Con lo antes mencionado ya se puede dar un concepto sobre "Igualdad" y decimos que es un término que se utiliza para describir que todos los seres humanos somos iguales

³⁸Declaración de Independencia de USA wikiguate.org, citas, pág. 4.

³⁹Asamblea de la ONU wikiguate.org, citas 1948 Pág. 4



ante la ley y la sociedad y que hay que tratarnos bien y sin subestimar a otros y sin criticarlos por sus gustos, color o nacionalidad.

4.8 Regulación legal de igualdad.

La Constitución de la República de Guatemala, en su artículo cuarto regula: “Libertad e Igualdad” En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Este principio impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conformes sus diferencias.

4.9 Forma en que el código de trabajo protege a la trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo.

El artículo 151 del Código de Trabajo (Decreto 1441) dice: “Se prohíbe a los patronos. (No se transcribe los primeros dos incisos ya que no se relacionan con el tema)



a)...

b)...

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

En este inciso de este artículo se le otorga la inamovilidad a la trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo o lactando.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.



En este inciso de este artículo, únicamente le es requisito dar aviso al patrono.

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

En este inciso, se protege el trabajo de las mujeres, en relación que no se debe de poner en riesgo a estas.

4.10 ¿Cuál es el fin del porque se le otorga la inamovilidad a una trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo?

Analizando lo antes descrito puedo llegar a la conclusión que el fin principal de la inamovilidad de una trabajadora cuando se encuentra en estado de embarazo es la protección de la futura madre como primer lugar y como segundo lugar la protección del futuro hijo que esta por nacer, ya que según La Constitución de la República de Guatemala, la personalidad se inicia desde la concepción, tal y como lo estipula en su artículo tercero, el cual dice: “Derecho a la Vida” El estado se garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

El artículo primero de la Constitución Política de La Republica de Guatemala, regula sobre la “Protección a la Persona” El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la Familia; su fin supremo es la realización del bien común.



El garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo para la madre es un beneficio que esta ostenta con el objeto de no sólo garantizarle su trabajo si no también es garantizar los alimentos, vestuario, acceso a servicios médicos, de la mujer embarazada y del futuro ser humano que está por nacer y de esta forma protegerlo.

4.10.1 Alcance de la Inamovilidad de la mujer trabajadora.

El alcance de la inamovilidad de la que goza la mujer trabajadora depende de su condición de grávida, pues es precisamente la finalidad de proteger esa condición la que obliga a que se le convierta en inamovible.

En el caso objeto de estudio, el alcance de la inamovilidad se prolonga hasta después del parto de la mujer trabajadora y hasta diez meses después de haberse reintegrado a sus labores, una vez concluido su período post natal. Como puede apreciarse la inamovilidad de la mujer trabajadora empieza en el momento que el mismo remite al empleador el aviso de su estado de embarazo, pues es a partir de ese momento que se convierte en inamovible.

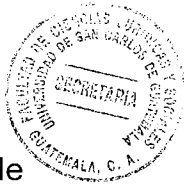
Una vez remitido el aviso relacionado, la inamovilidad se prolonga por todo el tiempo que dure el embarazo incluido naturalmente los descansos pre y post natal, y hasta diez meses después de que ha regresado a sus labores. Durante todo el período en que goza de inamovilidad la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez no



puede ser despedida, aunque exista justa causa para la terminación del contrato de trabajo, constituyéndose en una garantía de naturaleza extraordinaria el que la legislación laboral le dé a este caso el mismo tratamiento que le da a la terminación de los contratos de trabajo de los dirigentes sindicales, en cuyos casos precisamente por la garantía de inamovilidad impone al empleador la obligación de probar, en juicio ordinario que para ese efecto deberá instaurar, la justa causa en la que se pretende fundar el despido, es decir, que constituye presupuesto para terminar el contrato de trabajo de una trabajadora que se encuentra embarazada, el que el empleador, deba probar antes de la terminación del contrato, en juicio ordinario que el despido es justificado.

4.11 Vulneración del Derecho de Inamovilidad.

El derecho de inamovilidad del que goza la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, se ve vulnerado cuando el empleador aduciendo o no justa causa para la terminación del contrato de trabajo, dispone de manera ilegal y arbitraria el despido de la trabajadora sin haber probado previamente en juicio ordinario la justicia del despido. De esto se infiere que la vulneración a la inamovilidad se produce cuando hay despido sin que exista la declaración judicial de un tribunal de trabajo, que declare justificado el despido y que como consecuencia de eso autorice al empleador a despedirla.



De lo analizado se debe entender que el patrono deberá iniciar un juicio ordinario de comprobación de causa justa para terminar el contrato de trabajo de la mujer trabajadora que se encuentra embarazada.

En este juicio de pretensiones del patrono como demandante deberán ser:

- a) Que se declare que existe justa causa para el despido de la trabajadora; y comprobado la justa en que se fundamentará la terminación
- b) Que se autoriza la terminación del contrato de la misma, por haberse comprobado justa la causa en que se fundamentará la terminación.

4.12 ¿Por qué en nuestra normativa laboral no se le otorgo la misma inamovilidad generalizada al trabajador cuando su esposa se encuentra en estado de embarazo y aunado a eso cuando el trabajador es la única fuente de ingresos en el hogar?

El Código Laboral data desde el año 1961, y personalmente creo que en esa época se logró consignar ese derecho de la inamovilidad de la mujer que se encuentra en estado de embarazo porque la mujer embarazada era muy acosada en el sentido que era susceptible de ser despedida o removida de su trabajo por el simple hecho de encontrarse en estado de gravidez, por lo que el patrono se encontraba en un plano que la mujer dentro de poco tiempo abandonaría el trabajo y el patrono le implicaba buscar una persona que pudiera sustituir a la trabajadora embarazada; y esto le



causaba problemas ya que la persona nueva no sabe el trabajo y era una pérdida de tiempo para sus intereses.

Y ante una sociedad eminentemente machista, únicamente se logró que la mujer trabajadora pudiera tener ese derecho de inamovilidad; en esa época darle la inamovilidad a la mujer que se encontraba embarazada era un logro por lo machista de la sociedad y aun la mujer no tenía la importancia que ahora tiene solo por el hecho de ser mujer.

Igualmente no se consigno ese mismo derecho al trabajador cuando su esposa se encontraba embarazada; porque los legisladores no pensaron en los alcances que podría tener la ley, ni tampoco pensaron en el principio de igualdad que igual derecho tiene el menor que se encuentra en el vientre de una trabajadora con el menor que se encuentra en el vientre de la esposa del trabajador, viéndolo desde el punto de vista que los dos son trabajadores con iguales derechos y condiciones y los dos son padres (padre-madre), de un menor que está por nacer, tuvo que habersele otorgado el mismo derecho al trabajador cuando su mujer se encuentra en estado de embarazo.

4.13 Consecuencias de no aplicar la igualdad y de no otorgarle la inamovilidad al trabajador cuando su esposa se encuentra en estado de embarazo ¿acaso no son los dos trabajadores en las mismas condiciones?



Colocare cuatro consecuencias que pude llegar a darme cuenta respecto a la no aplicación del derecho de igualdad en este tema.

4.13.1 La primera consecuencia es que se desprotege al ser que se encuentra en el vientre de la madre y que está por nacer, ya que de ser despedido el padre de su trabajo no devengaría el salario necesario para costear lo mínimo que implica el tener un bebé, no podría darle los beneficios y necesidades que tiene ya que por haber nacido necesita de muchos servicios como: consultas médicas para establecer el correcto crecimiento y desarrollo en el vientre de la madre, medicamentos de ser necesario ya que en ocasiones las madres se enferman o el menor se enferma y es indispensable comprar la medicina necesaria para que no tengan ningún tipo de complicaciones, vitaminas para ambos (la madre y el hijo), y en el momento del parto también es necesario la atención de un Médico Gineco Obstetra, que atenderá el parto, un Médico Pediatra, que atenderá al menor cuando se encuentre afuera del vientre de la madre, un Médico Anestesiólogo, ya que de ser necesario hay que anestesiarse a la madre que se encuentra en labor y parto, Enfermeras que asistirán a los médicos, Hospital que es el lugar físico y adecuado para el parto, entre otras cosas como aparatos médicos etc., por lo que el tener un Hijo sale un poco caro, aproximadamente un parto asistido cuesta entre Q.3000.00 a Q.5000.00, sin contar que la madre después del parto necesita de cuidados especiales ya que por encontrarse en malas condiciones no le es posible desenvolverse por sí sola, aunado que en el momento de que el menor nazca se necesita tenerle ropa caliente y adecuada ya que también necesitan cuidados especiales ya que se encuentran indefensos y esta situación se agrava porque en el



momento que el padre es destituido, únicamente tendrá acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, uno 3 meses después de que haya cesado la relación laboral.

4.13.2 La segunda consecuencia no menos importante es que no solo se encuentran los gastos que implican el parto sino que también debe de continuar con los gastos mínimos para mantener su hogar, esto incluye alimentación, consultas médicas, vacunas, vestido, vivienda, transporte, leche si en caso la madre no pudiera dar de mamar o no produjera la leche materna, pagos de servicios como agua potable, energía eléctrica, extracción de basura, entre otros gastos no menos importantes ya que para vivir son necesarios e indispensables.

4.13.3 La tercera consecuencia de despedir al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de gravidez es que si en el hogar hay más integrantes en la familia que dependen del padre de familia, como otros hijos menores de edad, abuelos etc. En ese sentido también se estaría desprotegiendo a estas personas integrantes de la familia, ya que también necesitan de lo mínimo para poder vivir, y si los menores se encontraran en un colegio estudiando, se les afectaría ya que tampoco el padre de familia podría cubrir dichos gastos. Ya que si bien es cierto la inamovilidad la tendría por el menor que se encuentra en el vientre de la madre, de esta inamovilidad se beneficiarían los demás integrantes de la familia que dependen económicamente de él.



4.13.4 La cuarta consecuencia y no menos importante, sería el estado emocional del padre de familia. Esto sería ya que el hombre cuando se es suficiente para mantener su casa con todos los gastos que implica se siente muy bien anímicamente porque está sacando adelante a sus seres queridos y no los está abandonando, contraria situación es cuando un hombre no puede llevar lo necesario a su casa.





CAPÍTULO V

5. Propuestas de soluciones a la problemática de la “la inamovilidad del trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de Embarazo”

Son tres las propuestas que puedo mencionar en relación al tema:

5.1 La primera propuesta

Seria incluir dentro de la normativa laboral, en el artículo 151 del Código de Trabajo decreto 14-41 la inamovilidad del trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo y de esta forma darles la debida protección a la madre y al hijo que viene en camino.

5.2 La segunda propuesta

Es que según al principio de igualdad que tenemos todos los seres humanos independientemente seamos mujeres u hombres podamos tener los mismos derechos y obligaciones y de esta cuenta también proteger al niño que esta por nacer, (hijo de la esposa del trabajador), ya que el mismo beneficio tiene el menor que se encuentra en el vientre de la madre trabajadora y el menor que se encuentra en el vientre de la esposa del trabajador.



5.3 La tercera propuesta

No menos importante que las dos anteriores, sería que Guatemala, ratificara el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual es el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Este convenio es importante que se ratificara ya que en el mismo regula los derechos de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, que es el tema que encierra la presente tesis, por lo cual creo importante mencionar algunos artículos de este convenio, así como un breve comentario a los mismos.

Artículo 1. 1º "El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.



3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares”

El artículo anterior regula la responsabilidad que deben de tener los padres hacia los hijos, así también responsabiliza a los trabajadores y trabajadoras, cuando tienen personas que se encuentren bajo su responsabilidad y cuidado.

Artículo 2. “El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores”.

De acuerdo al artículo anterior, su aplicación debe de abarcar a todas la ramas de la actividad económica, esto incluye a la economía informal incluso.

Artículo 3. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser



objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958”.

Este artículo es importante ya que regula lo relacionado a la igualdad que debería de haber entre trabajadores y trabajadoras, si discriminación alguna.

Artículo 4 “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”.

Este artículo es importante ya que regula lo relacionado a la igualdad de oportunidades que debería de tener los trabajadores y las trabajadoras.



Artículo 5 “Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.

Con este artículo se obliga al estado a crear las mejores condiciones para atender a las necesidades que tengan los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, igualmente darles oportunidades de promover los servicios comunitarios.

Artículo 6 “Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”.

Con este artículo obligaría al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a informar y educar para la mejor comprensión el derecho de igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras.



Artículo 7 “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”.

En este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de formar profesionales para que los trabajadores con responsabilidad familiar puedan mantenerse en la fuerza de trabajo, en otras palabras debe de capacitar.

Artículo 8 “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Este artículo regula que no debe ser causal para poner fin a la relación de trabajo la responsabilidad familiar que tiene el trabajador.

Artículo 9 “Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales”.



Este artículo regula la aplicación del presente convenio, mismo que puede ser aplicado por la vía legislativa, o por convenios colectivos, reglamentos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, otorga varias opciones para la aplicación del presente convenio.

Artículo 10 “1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

Este artículo da la opción respecto a la aplicación del mismo, el cual si es necesario podrá aplicarse por etapas

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones”.

En relación al artículo anterior, cada país estado que ratifique el convenio deberá de presentar una memoria a la Organización Internacional del Trabajo.



Artículo 11 “Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacional, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio”.

Con el artículo anterior, da vía libre para que empleadores y trabajadores puedan participar en la elaboración y aplicación de medidas que puedan mejorar el presente convenio.

Los artículos anteriores serian los más importantes a mencionar, con ello dejando que para que la igualdad entre trabajadores y trabajadoras se llegue a la realidad, es necesario que Guatemala, ratifique el convenio antes mencionado, y con ello dando un paso más para lograr la igualdad entre trabajadores y trabajadoras de Guatemala.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala, la legislación laboral tiene desigualdades en relación a los derechos y/o beneficios entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres, cuando en base al principio de igualdad, todos y todas debemos tener los mismos beneficios, cito como ejemplo la inamovilidad que posee la mujer trabajadora cuando se encuentra embarazada, frente al trabajador cuando su esposa se encuentra embarazada.
2. Igualmente la legislación laboral está violando el derecho que tiene un niño o niña que se encuentra en el vientre de una madre que no trabaja pero que es esposa o conviviente de un trabajador, ósea el hijo del trabajador, frente a un niño o niña que se encuentra en el vientre de una madre trabajadora, que si posee el derecho de inamovilidad laboral.
3. La Constitución Política de la República de Guatemala, otorga el derecho de igualdad para todas las personas, mismo que no es aplicado ya que no se protege al niño niña que se encuentra en el vientre de la esposa o conviviente del trabajador, únicamente se protege al niño o niña que se encuentra en el vientre de la trabajadora, situación que es una desigualdad, ya que ambos deberían de nacer en igualdad de condiciones.



4. Los gobernantes desde hace más de cuatro décadas, no han gobernado para el beneficio del pueblo guatemalteco trabajador y no han superado los derechos mínimos establecidos desde el año 1947; situación que es preocupante porque se demuestra que todo este tiempo han estado a favor de la oligarquía guatemalteca que son apenas unas pocas familias, que son las que manipulan la vida política de Guatemala.

5. También es preocupante que la Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo la Universidad del **Pueblo** como comúnmente se le dice, este a la expectativa de cómo el Estado y empresas violan todos días los derechos de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos (as), y no hace nada para evitarlo, pudiendo hacerlo ya que tiene el apoyo y respaldo del pueblo guatemalteco.



RECOMENDACIONES

1. Qué la Universidad de San Carlos promueva a través de su derecho de iniciativa de Ley ante el Congreso de la República la modificación del Artículo 151 del Código de Trabajo ampliando este en el sentido de otorgarle el derecho de inamovilidad al trabajador cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado de embarazo, con ello terminar con la desigualdad en este tema.
2. Que el rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala cabildee con los diputados del Organismo Legislativo para poder aprobar la iniciativa de ley que se presente, y así beneficiar a los trabajadores con la Inamovilidad Laboral en el momento que reporten que su esposa o conviviente se encuentre en estado de embarazo y con ello protegerlo ante las arbitrariedades del patrono.
3. Que se aplique el derecho de igualdad a todas las personas en general; beneficiando al hijo del trabajador que aún se encuentra en el vientre de su madre, protegiendo los alimentos, vestido, acceso a seguro médico del futuro niño o niña que nacerá en igual de condiciones en comparación con el hijo de la mujer trabajadora que si posee dichos derechos.



4. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del derecho de iniciativa de ley promueva ante el Organismo Legislativo una nueva Ley que permita superar los derechos mínimos de los trabajadores contenidos en el Decreto número 330, Código de Trabajo, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos.

5. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales implemente la Instalación de un Instituto de Estudios laborales que promueva la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los guatemaltecos en el marco de los fines sociales que la Constitución Política de la República de Guatemala ha establecido en pro de la democracia y la justicia social.



BIBLIOGRAFÍA

'ABDUL'I-BAHÁ, **Selección de los escritos**, 1900, www.wikipedia.com.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho Usual**, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1998.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral**, editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1998.

CLAUDE LEVI-STRAUSS. **Las Estructuras Elementales del Parentesco**, editorial York, Inglaterra 1949.

Cita adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del Trabajo**. Ed. Jurídica S.A. México, D.F. 1973.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Colectivo Del Trabajo**, Guatemala, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2005.

<http://www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimología-y-desarrolloGuatemala>, septiembre 2009.

<http://definición.de/mujer>, wikipedia.com. 2009.

JEAN- JACQUES ROUSSEAU, **Wikipedia.org,citas**, 2005.

CELADA, Juan Pablo, **La Inamovilidad Laboral de los Progenitores**, Bolivia Ed. Moreno Baldivieso, 2009.



La Santa Biblia, Versión Reyna Valera, Sociedades Bíblicas Unidas 1960.

THATCHER, Margaret, **Los Años de Downing**, traducciones Aguilar, Madrid 2012.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentinas, 1981.

DE MAEZTU RAMIRO. **La Crisis del Humanismo**, 1919, wikipedia.org,citas. 2006.

171

KENNEDY, Robert. **Discurso pronunciado con motivo del Día de Afirmación de la Libertad Académica y Humana**. Universidad de Ciudad del Cano, 6 de junio de 1966.

Victor Hugo, wikipedia.org, citas, **escrito en un cuaderno** 1816.

www.es.sribd.com.evolucióndelaorganizacióndeltrabajo, julio 2002.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mayo 1961.

Código Civil. Decreto Ley número 106, Enrique Peralta Azurdia, Guatemala.

Convenio 156 de la OIT, Ginebra, 1961

172