

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

**REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS
Y EL DERECHO A LA IGUALDAD**

ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS
Y EL DERECHO A LA IGUALDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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 González
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

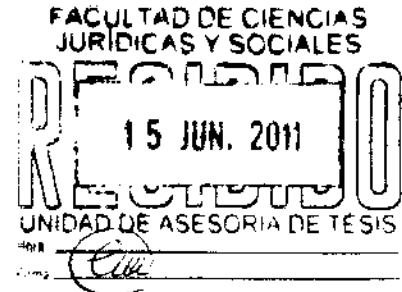
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
Colegiado 4940



Guatemala, 8 de junio del 2011.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala



Respetable Licenciado Castro:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día veintidós de octubre de dos mil diez, en el que se dispone nombrarme como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO**; para lo cual rindo el siguiente dictamen: El trabajo de tesis presentado por el bachiller **ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO** Carné. 8010768, intitulado "REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS Y EL DERECHO A LA IGUALDAD".

Se establece que el trabajo contiene:

1. **Contenido Científico:** El estudiante establece de forma técnica y científica a estudiosos del Derecho Guatemalteco, específicamente en el ramo civil y constitucional.
2. **Metodología y Técnica de Investigación Utilizada:** Para el efecto tiene los métodos deductivos analítico y sintético; dentro de las técnicas de investigación que fueron utilizadas: Las entrevistas, Análisis Legislativo, Documental-Bibliográfico; así como consulta de Derecho Comparado.
3. **Redacción:** La estructura formal de la tesis esta compuesta por cuatro capítulos en una secuencia lógica, reuniendo las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión.
4. **Conclusiones y Recomendaciones:** Estas buscan aplicar los objetivos Sociales reales de la institución.

7ª. Av. 3-74 Zona 9 Edificio "74" Oficina 700
Guatemala, Centroamérica
TEL. 23319042, 23324494
E-mail. lic_giovanni_orellana@hotmail.com

Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
Colegiado 4940



5. **Bibliografía:** Se puede constatar que el estudiante utilizó bibliografía actualidad e idónea para este tipo de investigación.

El contenido de trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el Artículo 32 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito asesor, emito mi **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis del bachiller **ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO**, continúe su trámite.



Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
Colegiado 4940

7ª. AV. 3-74 Zona 9 Edificio "74" Oficina 700
Guatemala, Centroamérica
TEL 23319042, 23324494
E-mail. lic_giovanni_orellana@hotmail.com



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de julio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **MYNOR PENSAMIENTO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO**, Intitulado: **"REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS Y EL DERECHO A LA IGUALDAD"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las 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 estime pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



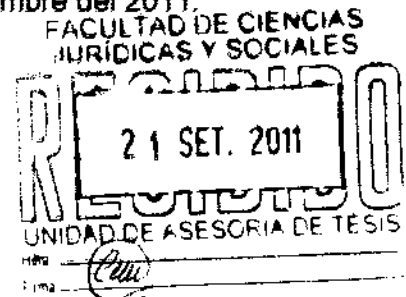
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

LIC. MYNOR PENSAMIENTO
Abogado y Notario. Colegiado 6042
6a. Av. 0-60 Z 4, Torre Profesional I, Of. 311-312
Tel.: 23799828, Cel.: 58110102



Guatemala, 1 de septiembre del 2011.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de tesis
Universidad San Carlos de Guatemala.



Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo para informarle que por resolución de fecha veinticinco de julio de dos mil once, se me designó como revisor del trabajo de tesis del bachiller: ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO, intitulado "REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS Y EL DERECHO A LA IGUALDAD".

Me permito emitir dictamen con fundamento en lo que dice el normativo aplicable: En cuanto al contenido de la tesis me permito opinar que puede ser un aporte fundamental, para el derecho sustantivo de igualdad y tutelar que sirva para hacer Reformas al Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República Guatemala; en lo que se refiere al régimen de licencia y permiso para padres que adopten a un menor.

El sustentante hizo un análisis de la Ley de Adopciones y al Código de Trabajo y realizó un estudio comparado de otras legislaciones de otros países, por lo que nos garantiza un estudio adecuado y un aporte para el estudio del derecho laboral en Guatemala.

Se procedió a realizar las recomendaciones y adiciones que se consideraron necesarias, para darle cumplimiento a lo establecido en el Artículo 32º del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Revisé detenidamente el contenido de los capítulos, los que tienen una congruencia lógica que permite determinar con claridad el contenido de la tesis.

La investigación realizada por el sustentante, se hizo con la debida suficiencia y enfocado al tema tanto del punto de vista legal como doctrinal, considero que el trabajo cumple con los requisitos científicos y técnicos.

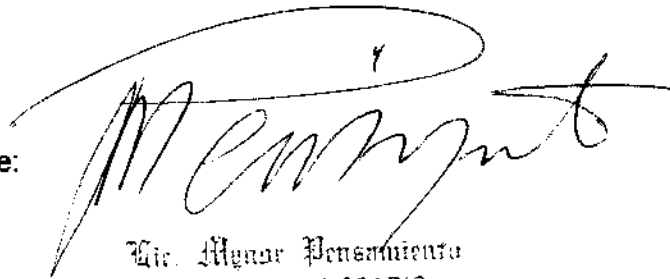
Respecto a la redacción, estimo que es adecuada y que al mismo tiempo, constituye un significativo aporte a las ciencias jurídicas. Las conclusiones y recomendaciones que formulan, así como la bibliografía y la legislación consultada, son apropiadas.



De acuerdo a lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que se continúe con el trámite de conformidad con la ley. El tema en conclusión merece el análisis y el estudio que se pueda aportar a las ciencias jurídicas.

Sin otro particular, me suscribo de usted reiterándole mis muestras de consideración y alta estima.

Atentamente:



Lic. Mynor Pensamiento
ABOGADO Y NOTARIO

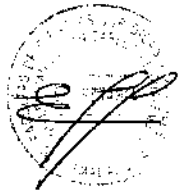
LIC. MYNOR PENSAMIENTO
Abogado y Notario. Colegiado 6042



USAC
TRICENTENARIA

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

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ESTUARDO ANTONIO OROZCO CORONADO, titulado REGULACIÓN LEGAL DEL DESCANSO PARA PADRES ADOPTIVOS Y EL DERECHO A LA IGUALDAD.. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario
SECRETARIA





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque de Él proviene toda sabiduría, ciencia y conocimiento. Para Él sea toda la gloria.
- A MIS PADRES:** Por brindarme su apoyo y amor infinito.
- A MI HIJA:** Que siempre fue una inspiración en mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Fueron parte importante en la unión familiar.
- A MIS FAMILIARES:** Por su apoyo incondicional. Dios los bendiga.
- A MIS MAESTROS:** Por haberme dado lo mejor de ellos y proveerme de sabiduría.
- A MI GUATEMALA:** Con amor patrio, orgulloso de haber nacido en esta tierra bendita de Dios.
- A:** La Gloriosa y Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición trabajo.....	1
1.2. Importancia del derecho de trabajo.....	3
1.3. Interpretación del derecho de trabajo.....	4
1.3.1. Procedimiento para la interpretación de las normas laborales.....	4
1.4. Diversas concepciones del derecho del trabajo.....	8
1.4.1. Privativa.....	8
1.4.2. Publicista.....	9
1.4.3. Dualista o mixta.....	9
1.4.4. Social.....	9
1.5. Diversas fuentes del derecho del trabajo.....	9
1.5.1. Fuentes tradicionales.....	10
1.5.2. Fuentes específicas.....	11
1.6. Sujetos del derecho del trabajo.....	12
1.6.1. Trabajador.....	12
1.6.2. El patrono.....	13
1.6.3. La empresa.....	13
1.6.4. Auxiliares del patrón.....	14
1.7. Diversos derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.....	17
1.7.1. Libertad de asociación, el derecho a la negociación Colectiva y la libertad sindical.....	19
1.7.2. La eliminación de la discriminación.....	25
1.7.3. La eliminación de trabajo forzoso.....	26

CAPÍTULO II

2.	Principios del derecho del trabajo.....	29
2.1.	Regímenes especiales del trabajo.....	36

CAPÍTULO III

3.	El Estado y los derechos de la mujer en Guatemala.....	47
3.1.	El derecho al trabajo de la mujer.....	47
3.2.	La protección de la mujer trabajadora en la legislación laboral Guatemalteca.....	50
3.3.	La no violencia laboral de la madre Guatemalteca.....	51
3.4.	Los derechos laborales de la familia de la mujer Guatemalteca.....	52
3.5.	Seguridad social de la madre guatemalteca.....	57
3.6.	Obligaciones del Estado en materia de derecho laboral para Las mujeres trabajadoras.....	58

CAPÍTULO IV

4.	Los períodos pre y post natal de la mujer trabajadora en Guatemala.....	63
4.1.	Requisitos del periodo pre natal y post natal.....	64
4.2.	Pre y post natal en el caso de parto prematuro o Aborto no intencional.....	64
4.3.	Período pre y post natal por adopción.....	65



Pág.

4.4.	Prohibición de trabajar durante el período pre y Post natal.....	66
4.5.	Días de vacaciones y asuetos de la mujer trabajadora.....	67
4.6.	El período de lactancia.....	67
4.7.	El local para la lactancia.....	69
4.8.	El cálculo del salario para el pre natal y post natal.....	69
4.8.1	Reinstalación e inamovilidad de madre Embarazada.....	70
4.9.	Violación al principio de igualdad por adopción del Padre y la madre adoptivos.....	71
4.9.1.	Principios de igualdad según la Constitución Política de la República de Guatemala.....	72
4.9.2.	Principios de igualdad según la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres.....	75
4.9.3.	La adopción en Guatemala.....	78
4.9.4.	Violación del derecho a la igualdad de los Trabajadores hombres en cuanto a la licencia Por adopción establecida en el Artículo 152 literal F, Código de Trabajo.....	85
4.9.5.	El derecho de las madres y de los padres adoptivos en el derecho comparado.....	87
	CONCLUSIONES.....	95
	RECOMENDACIONES.....	97
	ANEXO.....	99
	BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

La presente investigación evidencia el compromiso adquirido por el país a cumplir con la ratificación de los tratados y convenios sobre la Ley de Adopción, en donde está plasmado el derecho a la igualdad que tienen los padres a gozar de un período de días de convivencia y socialización en el hogar. El Código de Trabajo señala que la licencia por adopción, es para la madre trabajadora y equivale a un período de días post- parto, el padre que adopta no tiene el derecho a licencia en lo laboral. Por la prioridad de igualdad se elabora, un reglamento de la Ley de Adopciones en la que se regula la licencia de la madre y la del padre, indicando las prestaciones laborales que gozan por el nacimiento o adopción y de otras garantías laborales a que tendrán por derecho. La obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de presentar la iniciativa en la comisión de trabajo elevando la misma al legislativo para su análisis y reforma en lo laboral, a lo que se refiere a los días de licencias por convivencia de ambos padres al adoptar. El responsable de información y divulgación será la inspección de trabajo indicando el derecho de licencia con goce de salario de los padres que adoptan, informando de las sanciones o multas que se harán acreedores los patronos al no cumplir con lo establecido en la ley, publicando en todos los medios impresos y radiales para su conocimiento, divulgación y aplicación.

Siendo la hipótesis de la investigación. Una normativa interna que regula, sobre el derecho de igualdad de ambos padres adoptantes a licencia con goce de salario y no deducibles de sus vacaciones, elaborándose un reglamento aplicable en la Ley de Adopciones, y que es tutelar en el Código de Trabajo.

El objetivo general fue demostrar la importancia de reglamentar el derecho de los padres trabajadores a una licencia, permiso o convivencia al momento de adoptar a un menor gozando de todas las prestaciones y garantías laborales. Objetivos específicos los siguientes: a) Establecer que lo regulado en el Código de Trabajo respecto del descanso para las mujeres adoptantes de menor de edad que contraviene el derecho a



la igualdad en dignidad de derecho; y al descanso de conformidad con lo que estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala. b) Comprobar que las legislaciones de otros países reconocen la igualdad de derechos para ambos padres, al darles incentivos laborales por adopción. c) Crear un reglamento interno que norma las licencias con goce de salario de los padres que adoptan.

Se presentan cuatro capítulos: en el primer capítulo las diferentes teorías, normas que constituye el derecho de trabajo, fuentes y concepciones del derecho, procedimientos que dan orígenes al trabajo en las relaciones laborales y los derechos del trabajador; en el segundo capítulo los principios que regulan al Código de trabajo y que se aplican en leyes conexas siendo tutelares y protectores de los diferentes regímenes especiales que se dan entre los patronos y trabajadores y otros regímenes que excluyen a los diferentes trabajadores del estado y de las municipalidades; en el tercer capítulo la protección del Estado a los derechos de la mujer, de la familia y la seguridad social al trabajo e igualdad de oportunidades que establece el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala; en el cuarto capítulo se desarrolla un análisis de los períodos pre y post natal de la mujer trabajadora en Guatemala, y la violación al principio de igualdad para los hombre en el Código de Trabajo, el derecho de padres adoptantes a una licencia con goce de salario, la garantías laborales de los padres en otros países con lo establecido en la Ley de Adopciones y el derecho comparado en otras legislaciones.

Se empleó en la presente investigación, el método analítico que permite el desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a los que establecen las legislaciones respecto a lo contenido en la doctrina y las leyes separando los fenómenos objeto del estudio, la creación de una normativa de aclaración y solución al conflicto de una ley con otra para descubrir la solución del problema. Dentro de las principales técnicas se aplicaron las bibliográficas, documentales, en cuanto al material que se recopilara para el desarrollo de la investigación, utilización de tecnología como Internet y páginas electrónicas para su investigación.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Originalmente fue llamado derecho obrero, legislación industrial o ley del trabajo industrial. Dichas denominaciones han sido de utilidad para determinar que las nuevas normas y leyes tenían como campo de aplicación único, el trabajo en la industria. Los diversos empleados de las actividades productivas y de aquellas relacionadas al comercio se regían mediante los códigos civiles y mercantiles y a través de leyes especiales: lo cual fue desaparecido al punto de que actualmente se puede afirmar que el derecho del trabajo cuenta con la pretensión de normar totalmente el trabajo prestado a otro.

1.1. Definición de derecho de trabajo

“La rama de las ciencias jurídicas que abarcan el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía: donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción del derecho individual y colectivo”.¹

¹ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental**. Pág. 119



“La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el estado ha otorgado categoría pública para su efectividad que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.²

“El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.³

Se define al derecho de trabajo como aquel conjunto de principios doctrinas y normas jurídicas de carácter público que tienen por finalidad la debida regulación de los asuntos económicos, políticos, que surgen a la existencia y vida jurídica, como el resultado de la prestación laboral, tanto de patronos como de trabajadores.

También se define al derecho del trabajo como aquel conjunto de los principios instituciones jurídicas y leyes reguladoras de las condiciones generales necesarias para que ocurra la prestación del trabajo en nuestra sociedad guatemalteca entre patronos y trabajadores, incluyendo las normas de derecho individual y colectivo de las partes entre si y las relaciones de éstas con el estado.

² Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo*. Pág. 8

³ Linares, Francisco Walter. *Tratado de Política laboral y Social*. Pág. 76

1.2. Importancia del derecho de trabajo

La importancia del derecho de trabajo radica en que el mismo se destina a los trabajadores. Es necesario, que el mismo sea estudiado profundamente y particularmente por cada trabajador; para que dicha forma, el trabajador cuente con la mayor posibilidad del debido conocimiento tanto de sus derechos como de sus obligaciones, así como también, de poder hacer exigible el cumplimiento adecuado de todas aquellas garantías que de el mismo se desprenden.

Al respecto, el autor anteriormente citado, en relación a la importancia del derecho del trabajo indica que “El conocimiento de la solución a los problemas sociales, así como implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los mas interesantes estudios de nuestro tiempos”.⁴

Se señala que la importancia del derecho del trabajo radica en que la misma a diferencia de otras ramas del saber jurídico no existe sujeto incorporado a la sociedad que se pueda abstraer de la aplicación de sus normas, debido a que la convivencia en una determinada sociedad, obliga a que se participe dentro del proceso de producción de la misma, pudiendo dicha participación ocurrir como dueños de los medios de producción, con lo cual adquiere la calidad de trabajadores o de patronos, para la obtención del medio de sustento lo cual ubicaría la calidad de trabajadores, ya que las normas laborales son de aplicación obligatoria para toda la obtención del medio del

⁴ Ibid. Pág. 78



sustento lo cual ubicaría la calidad de trabajadores, ya que las normas laborales son de aplicación obligatoria para toda la relación que ocurre en la ejecución de una obra.

1.3. Interpretación del derecho del trabajo

La interpretación del derecho del trabajo en Guatemala es aquel conjunto de operaciones encargadas del descubrimiento del adecuado sentido con el cual deben de contar las normas laborales en el país. La existencia de modernas ideas en lo que respecta al campo del derecho laboral, por lo general únicamente se inclina a interpretar solamente aquello que indica el texto de la norma.

Al referir al texto de la norma como se indica en el párrafo anterior, se refiere a los fines de las distintas normas de trabajo, siendo dichos fines los siguientes: Económicos, jurídicos, sociales, políticos y culturales.

La debida interpretación del derecho del trabajo guatemalteco tiene que encaminarse dirigida a la búsqueda de un correcto fin de las normas laborales existentes en la sociedad guatemalteca que vigilan y protegen el procedimiento para la correcta interpretación de la misma.

1.3.1. Procedimiento para la interpretación de las normas laborales

El sistema legal imperante en Guatemala en lo relacionado al derecho laboral, sigue un principio de jerarquía normativa y de supremacía de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, sobre cualquier tratado ley o tratado, que se aplique a



ley tutelar que constituye la razón del ser del derecho laboral y de la clase trabajadora.

La protección del trabajador constituye la razón de ser de la clase trabajadora, en cuanto se enfocan beneficios que se otorgan exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador, siendo una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral.

➤ **Procedimiento establecido en la Ley del Organismo Judicial**

El primer procedimiento, se puede encontrar en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala al indicar el Artículo 9 en su primer inciso indica: “Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos que prevalecen sobre el derecho interno”.

El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de La República de Guatemala indica: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, ateniendo el orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las



disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas. d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

La correcta aplicación del Artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, responde entonces a un orden siendo la norma como una forma suprema y a su cumplimiento están obligados no solo los ciudadanos sino también los poderes públicos y el resto de las leyes. La Constitución de un país como vértice de la pirámide normativa que integra el ordenamiento jurídico del estado. La supremacía Constitucional significa que la Constitución Política de la República de Guatemala es la norma superior que sobre ella no hay ninguna ley ni tratados, excepto los referentes a los derechos humanos que están a la par de la Constitución de la República de Guatemala.

En relación a las demás leyes vigentes ninguna ley está por encima de la Constitución Política de la República de Guatemala y que ninguna ley puede crearse si es contraria a los preceptos constitucionales.

Se indica que la supremacía de la constitución, en un sentido material significa que dicha constitución o derecho constitucional, es el fundamento y la base de todo el orden jurídico, político de un estado, al señalar que las leyes de mayor jerarquía son las constitucionales. estas se pueden explicar diciendo que son todas aquellas normas que desarrollan principios fundamentales y naturales que rigen a todo el Ordenamiento Jurídico, teniendo consigo la evocación del espíritu del hombre organizado en un estado.



Como parte en la interpretación de la ley, esta el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala que consiste en establecer el significado de las normas jurídicas que forman el derecho legislado, se trata de una interpretación jurídica indicando el alcance de las normas y de los demás estándares que es posible encontrar en todo Ordenamiento Jurídico, siendo los principios que rigen a la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma suprema de las demás leyes que se aplican en el derecho, así como los tratados y convenciones.

Se puede afirmar entonces que estos dos artículos son fundamentales en la correcta interpretación de las normas como conceptos elementales y estructurales en toda interpretación Jurídica. Las normas laborales serán ocupadas por las normas más favorables al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor; siendo parte estructural de la presente investigación.

➤ **Procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo**

La Constitución Política de la República de Guatemala en lo relacionado a la interpretación del derecho del trabajo nos indica en su Artículo 106 último párrafo lo siguiente:

“En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales y reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido mas favorable para los trabajadores”.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 17 indica: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. “La interpretación del derecho del trabajo tendrá, en el vértice no la constitución, ni la ley federal o las convenciones. El vértice de las normas será ocupado por las normas favorables al trabajador”.⁵

A los principios se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principios es el correcto. Se comprende entonces que estos dos Artículos son el complemento de la correcta interpretación de las normas laborales, no de la voluntad del legislador. La correcta aplicación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales que son: Jurídico, éticos, económicos, sociales, culturales.

1.4. Diversas concepciones del derecho del trabajo

Las distintas concepciones existentes al trabajo siendo las siguientes:

1.4.1. Privativa

La concepción privativa del derecho del trabajo argumenta que el mismo se basa en un determinado contrato, debe ser personalizado mediante la voluntad de las partes.

⁵ Pla Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Pág. 54



1.4.2. Publicista

La concepción publicista del derecho del trabajo es aquella corriente doctrinaria que determina que las normas laborales vigentes cuentan con un carácter imperativo, además de ser las mismas taxativas. Para dicha concepción, la autonomía de la voluntad tiene limitaciones al aplicar el derecho laboral; ya que las normas de la misma son tendientes a brindar protección a todos aquellos intereses generales y no particulares.

1.4.3. Dualista o mixta

La concepción dualista o mixta es aquella que indica que el derecho laboral protege por un lado intereses particulares, por el otro los de la generalidad. Dicha concepción es perteneciente a la posición que ambas indican los caminos que llevan a una relación laboral que indican los compromisos que se adquieren entre ambas partes.

1.4.4. Social

La concepción social del derecho del trabajo es aquella que incorpora el derecho en mención una serie de diversas instituciones que convierten a las diversas relaciones jurídicas en igual finalidad o idea social. Dicha concepción, cuenta con características, peculiaridades especiales y propias.

1.5. Diversas fuentes del derecho del trabajo

El derecho del trabajo cuenta con diversas fuentes, pudiéndose clasificar las mismas en:

Fuentes tradiciones y Fuentes específicas.

➤ **Fuentes tradicionales**

A continuación, explico las distintas fuentes tradicionales existentes, siendo las mismas:

➤ **Reales**

Entre las fuentes tradiciones del derecho del trabajo, se puede mencionar las fuentes reales, las cuales son aquellos elementos de hecho que sirven de fundamento a las fuentes formales. Dichas fuentes, son aquellas producidas mediante elementos o factores determinantes en el contenido de las normas jurídicas en las cuales han surgido factores y condiciones que determinan la importancia del Derecho Laboral en la formación de nuevas leyes.

➤ **Formales**

Las fuentes formales del derecho del trabajo son aquellas que se producen mediante el proceso de orden formal de los mandamientos sociales integrantes del orden jurídico positivo y de las normas jurídicas, o sea aquellas provenientes del ámbito parlamentario. Dichas fuentes sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, debidamente regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

➤ **Históricas**

Las fuentes históricas del derecho del trabajo son aquellas referentes a los diversos



documentos, libros e inscripciones, que se encargan de encerrar el texto correspondiente de una determinada ley o de un conjunto de leyes; las cuales se encargan de informar el origen con el cual cuentan las distintas normas existentes.

1.5.2. Fuentes específicas

En la legislación laboral vigente, la única fuente de derecho de trabajo que existe es la ley, y a continuación se conocerán las diversas fuentes específicas en Guatemala siendo por su importancia las siguientes:

I) Convenios y Tratados Internacionales o regionales: "Se refiere a la participación de la comunidad internacional de dos o mas estados o de un gran número de estados en que han negociado un contexto y han expuesto sus conclusiones. Se finaliza con un tratado, que es el acuerdo, tras haberse debatido y plasmado por medio de un documento en donde se registra dicho acto".

II) Código de Trabajo: "Es un documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patrono y trabajadores, creando instituciones para resolver sus conflictos".

III) Los pactos y convenios colectivos de condiciones 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, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional sus normas aplican los Contratos Individuales o Colectivos".



IV) Los reglamentos de trabajo y previsión social. "Se le conoce como Reglamento interno de empresa, con el objeto de precisar y regular las normas que obligatoriamente se deben sujetar el y sus trabajadores para el buen cumplimiento de sus tareas laborales".

1.6. Sujetos del derecho del trabajo

A continuación se indica y explica los diversos sujetos del derecho del trabajo en Guatemala, siendo los mismos los siguientes:

1.6.1. Trabajador

"Quien trabaja, todo aquel que realiza un labor útil. El que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil".⁶

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 3 que: "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".

Para la presente tesis el trabajador es toda persona individual que se encarga de prestar a determinado patrono sus servicios intelectuales o materiales, ambos a consecuencia de una relación de trabajo o de contrato. Se considera que los trabajadores como grupo

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 376

como colectividad son también titulares de derechos, que se considera que los trabajadores como grupo, de colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos o aún derechos sociales.

1.6.2. El patrono

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en relación al patrono nos indica en su Artículo 2 indica lo siguiente: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República de Guatemala”.

Para la presente tesis patrono es toda aquella persona individual o jurídica que utiliza aquellos servicios de uno o varios trabajadores en virtud de una relación de trabajo o de un contrato.

1.6.3. La empresa

La empresa para efectos de la rama laboral es aquella que se puede circunscribir a la debida organización de capital, trabajo, personal, de propiedad estatal o particular. a es: “La asociación científica, industrial o de otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de trabajo, común a los gastos que origina”.⁷

⁷ Ibid. Pág. 142



Cuando la empresa es de carácter particular, por lo general se busca una finalidad lucrativa en beneficio de los accionistas o socios, y cuando la empresa es de carácter público, por lo general lo que busca como finalidad es la prestación de un servicio o el cumplimiento de una finalidad en beneficio de la colectividad.

1.6.4. Auxiliares del patrono

A continuación se da a conocer los distintos auxiliares del patrono existentes en la legislación laboral guatemalteca, siendo los mismos:

➤ Representantes patronales

Los representantes patronales son aquellos sujetos individuales que ejercen en nombre del patrono, llevando a cabo diversas funciones tanto de administración como de dirección, así como también todas aquellas que se encuentren autorizadas legítimamente por aquel, teniendo como característica propia que las relaciones que tienen los trabajadores con los representantes del patrono, determinan la existencia de que el patrono se encuentre de manera directa obligado, ya que el representante del mismo no puede actuar por sí solo y por ende no contrae ningún tipo de responsabilidad directa en relación con los empleados y en consecuencia viene a ser solamente un trabajador más de la empresa.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en su Artículo 4 que "Representantes del patrono son las personas



individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

➤ **Trabajadores de confianza**

Debido a la amplitud con la cual cuentan las distintas actividades que lleva a cabo una empresa en Guatemala, es necesidad que el patrono tenga que delegar en otras distintas personas, varias de las funciones que al mismo le serían propias, y que debería de llevar a cabo.

Por lo anotado anteriormente en el párrafo anterior, surgen los auxiliares del patrono denominados trabajadores de confianza, así como los representantes del patrono; quienes son indudablemente trascendentales en las distintas relaciones laborales que se llevan a cabo. En caso que el patrono sea persona jurídica, es indispensable que tenga que actuar o bien representado mediante personas físicas.

➤ **Los intermediarios**

Son aquellas personas que contratan en nombre propio, los servicios relativos de uno o



más trabajadores para la realización de un determinado trabajo que beneficia a otra persona; quedando el beneficiario y el intermediario del trabajo obligados de manera solidaria con los trabajadores.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 5 que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de Trabajos que ejecute con equipos o capitales propios".

➤ **Sustitución del patrono**

La sustitución del patrono es aquella institución del patrono sustituto, la cual presupone los siguientes supuestos para poder existir, siendo los mismos:

- Que exista un establecimiento o una empresa;
- Que exista un titular del establecimiento o de la empresa;
- Que exista la transferencia de derechos de titularidad de una a otra persona, ya sea jurídica o individual;



- El surgimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

La sustitución del patrono es aquella sesión de deudas, en la cual no existe los acreedores siendo en este caso los mismos trabajadores la consientan de manera tacita o expresa.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 23 que: “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”.

1.7. Diversos derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, han adquirido el compromiso en Guatemala de garantizar el respeto de los derechos que se consagran dentro de la declaración declarativa de los principios y derechos fundamentales del trabajo formal e informal de cada una de las profesiones u oficios de cada individuo.

Partiendo de dicho compromiso, nuestra legislación laboral en Guatemala debe de respetar los derechos y principios del trabajo, y a la vez garantizar la vigencia positiva y

respeto de los derechos laborales de los trabajadores en el país.

Entre los derechos fundamentales del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del trabajador; es por ello aplicable aquí cuanto al respecto a la capacitación es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos.

Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo. Para el trabajador cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio y es lo que engloba generalmente con sus beneficios laborales en la relación con los patronos, Siendo para el empresario, el salario una función de incentivo o premio al rendimiento por su esfuerzo realizado.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo. Entre ellos. Habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc., y que por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa.

La estabilidad laboral, forma por una parte una inspiración y reclamo de los trabajadores, por la otra el sector empresarial la impugna, argumentando que se afecta un derecho de propiedad, que se limita severamente la libertad de industria, que se desmotiva la producción promoviendo el uso intensivo de capital, recurso escaso y se



deja de lado un recurso abundante como lo es la mano de obra.

1.7.1. Libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical

El ordenamiento jurídico en Guatemala contiene normas legales que de manera específica o general se encargan de regular la sindicalización de los trabajadores, el ejercicio de las libertades de asociación del sector público, así como también la negociación colectiva, el ejercicio del paro, la huelga y la suscripción de pactos de condiciones de trabajo.

Al respecto la Constitución Política de la República en su Artículo 34 en lo relacionado al derecho de asociación indica: "Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional".

La legislación laboral vigente en Guatemala es aquella norma ordinaria, que se encarga de regular todo lo relacionado con los principios y derechos fundamentales del trabajo. Es importante hacer mención en lo que respecta a la libertad de asociación y a la libertad sindical, ya que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene normas de carácter especial reguladoras en materia de los sindicatos tanto del género masculino como del femenino en Guatemala.

Al respecto el código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en su Artículo 206 que "Sindicato es toda asociación permanente de

trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, y mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y laborales se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

También en su Artículo 207 indica que: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respecto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualquiera de los otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo publico remunerado, procesara la suspensión total de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

El Artículo 208 del Código de Trabajo indica lo siguiente: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes así correcto desempeño de cargos sindicales”.

El Artículo 209 del Código de Trabajo indica lo siguiente: “Los trabajadores no serán despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan 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 gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

Si se incumpliere con lo establecido de 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 y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que esto haya 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 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala “El patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto que se autorice el despido”.

En lo relacionado a la negociación colectiva, es importante hacer mención de los pactos Colectivos de condiciones de trabajo, los cuales únicamente se pueden suscribir mediante sindicatos, así como también los convenios colectivos de condiciones, de trabajadores quienes le delegan su representación en un comité. Sabemos que los sindicatos deben tener personalidad jurídica y ser cada uno de los que conforman electo por los mismos trabajadores de la empresa. Y gozarán de inamovilidad mientras duren en sus cargos.

Al respecto el código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en su Artículo 49 que: "Pacto colectivo de condiciones 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 trabajo que se suscriben mediante grupos coaligados de trabajadores quienes le delegan su representación en el comité.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de profesional y a sus normas deben 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 al 52 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste".

El Artículo 50 del Código de Trabajo, indica que: "Las estipulaciones del pacto colectivo

de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley para: Las partes que lo han suscrito;

--Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción al que 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

--Los que concierten en lo futuros, 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”.

El Artículo 51 del Código de Trabajo indica lo siguiente: “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”.

--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.

--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 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;

--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 así. 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 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 otra parte de 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 estipular acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos especificándose en aquel otro 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.

La conciliación, es un medio que resuelve los conflictos o controversias que se produzcan entre dos partes pueden ser objeto de un arreglo, o decidir los conflictos mediante la expresión de voluntad de cada una de las partes, o bien por la decisión de un tercero que puede ser una autoridad administrativa, una autoridad judicial o un particular, él tercero actúa únicamente como mediador sin proponer ni dar soluciones; interviene en los casos de finalizaciones de las relaciones laborales ya sea por despido renuncias, o abandono de labores de los trabajadores.

Se cita al patrono a la primera audiencia de conciliación realizado en la vía de los incidentes, dando dos días a la parte denunciada para que se pronuncie, y tres días para el auto definitivo que lo declara con o sin lugar.

1.7.2. La eliminación de la discriminación

“Acción y efecto de dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.⁸

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 14 bis que: “Se prohíbe la discriminación por

⁸ Cabanellas de Torres. Ob.Cit. Pág. 129

motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

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

El Artículo 151 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala literal “A” indica que: “Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas, el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer”.

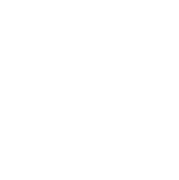
Es importante anotar, que la discriminación en materia de ocupación y empleo se puede originar por distintos motivos como la discriminación de género, por nacionalidad, por origen étnico de los trabajadores y trabajadoras.

1.7.3. La eliminación de trabajo forzoso

Al respecto, es importante anotar lo establecido en la literal “F” del cuarto Considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de

Guatemala. “El derecho del 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 al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

En la sociedad guatemalteca el Código Laboral vigente es constitutivo de una norma ordinaria que rige las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores, para que los mismos se desenvuelvan dentro de un espacio fraternal tutelar del trabajador, garante de sus propios derechos irrenunciables y necesarios y obligatoriamente se debe abolir cualquier idea de trabajo que sea obligatoria en Guatemala.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo

Se analiza que como principio de la creación del hombre, fue hecho con un fin de mantener la armonía entre los seres humanos y en el cual surgió las relaciones entre trabajadores y empleadores; quienes al mismo tiempo se benefician del que da su trabajo y el que paga por el servicio. Por lo que dio origen al derecho laboral positivo que transmitió fundamentos y condiciones básicas, conceptos elementales al termino principios del derecho del trabajo que se considero mas adecuado a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real en la relación laboral. Con lo cual dio origen a varios principios comunes y que inspiran normas laborales y diciendo lo siguientes aspectos:

Es derecho público:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *Ipsa Jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. Artículo 106 de la Constitución

Política de la República La literal e, del considerando cuarto del código de Trabajo estipula: “El derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Por otra parte la legislación laboral, establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala”. Artículo 14 Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la inoperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del Licenciado Oscar Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente. “Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter intuitivo y reivindicatorio

en beneficio del trabajador, que menos puede ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público”.⁹

Para concluir, con este tema, se refiere a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos de Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social".¹⁰

Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

En materia cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso. "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinente". Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el código de Trabajo, encontramos este principio así: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente. (Literal a, del

⁹ Najarro Ponce, Oscar. *La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo*. Pág. 21

¹⁰ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 40-41



cuarto considerando), es el derecho tutelar de los trabajadores que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica y social preferente”.

“Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”. Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. “Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código”. Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores”. Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico. En este caso la tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las

mismas resultan inoperantes y obsoletas para cada una de las personas que laboran.

Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador: Como ya se señaló al principio de este capítulo. “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica”. (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución guatemalteca, establece lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”. (Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala). De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias pueden aumentarse en beneficio del trabajador. El Licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.¹¹

Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es activo y

¹¹ Ramos Donaire, José María. *Derecho del Trabajo guatemalteco*. Pág. 8

plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, y comités.

Es un derecho realista y objetivo: Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

“El derecho de Trabajo es un derecho realista, 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 es un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles”. (Literal d del considerando del código de Trabajo).

Es un derecho democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

“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, no que favorece los intereses justos de los patronos”. (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Es un derecho Clasista: El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. “La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede enmarcar dentro de un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento en beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones”.¹²

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Al derecho laboral se les considera como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario. El derecho laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos

¹² Ibid. Pág. 22-23



laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

Es un derecho mixto declarado consuetudinario: Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizando por la ley. “Los casos no previstos por este código por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. (Artículo 15 del Código de Trabajo), Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.1. Regímenes especiales del trabajo

El Código de Trabajo dentro de su contenido en el título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales contempla algunos trabajos a los cuales otorga algunos aspectos legales distintos a un contrato individual muy distintos a los trabajos ocasionales o transitorios, los cuales se estipula un determinado número de días para la terminación del trabajo. En los regímenes se establece una relación de trabajo entre patrono y trabajador, siendo los más comunes los siguientes:

Agrícola y ganadero: Es el trabajo que realiza el peón, el mozo, el jornalero, agricultor, ganadero. El contrato de trabajo puede realizarse verbalmente, el salario que devenga

el trabajador es diario es decir por jornal, nuestro ordenamiento jurídico establece prohibiciones y requisitos para quien ha ejercer el cargo de representante del patrono o intermediario.

“El contrato de trabajo agrícola puede definirse como aquél por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios en labores rurales, a cambio de una remuneración”.¹³

El Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales.

La definición anterior no comprende a los Contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

Lo regulado en el Código de Trabajo referente a los trabajadores agrícolas y ganadero regula el papel de los reclutadores y; un articulado con pocas normas sobre las labores agropecuarias, no especificando las tareas, la habitación de una vivienda, el uso de leña y de productos de la finca. Se exige una normativa muy especial que adolece la legislación laboral.

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana*. tomo II, volumen 4. Pág. 7

Trabajo de mujeres y menores de edad

El Artículo 147 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

La Constitución de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal k, establece lineamientos en los que deben descansar las normas sobre el trabajo de mujeres y menores de edad. Podemos mencionar los derechos mínimos en relación a condiciones para prestar servicios, prohibición de diferenciar entre mujeres casadas y solteras, protección a la maternidad en sus diferentes aspectos desde trabajo acorde a su capacidad por su estado de gravidez, hasta descanso pre y post natal, período de lactancia. Con relación a los menores de edad se puede mencionar el inciso (i), el cual establece que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo excepciones que indica el Código de Trabajo, prohíbe ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o en peligro su formación moral.

Domésticos: Según la Real Academia Española el adjetivo doméstico/a proviene del Latín domesticus (de domus), que significa casa. "Servicio doméstico, es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa".¹⁴

¹⁴ Guerra Seca de España, Elizabeth. *El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico*. Pág.39



El Artículo 161 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula indica que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

El Artículo 163 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

Transporte: Hace relación a aquellos trabajadores que conducen o participan en medios de transporte terrestre u aéreo.

El Artículo 167 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

El Artículo 168 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables”.

Trabajo de aprendizaje: En doctrina también se le conoce como contrato de adiestramiento, contrato de iniciación profesional, contrato de formación profesional, en la carrera de abogacía se le denomina: pasantía. De Ferrari lo define de la siguiente forma: "Acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o hacer que se le dé una formación profesional, metódica y productiva, a otra persona, la cual se obliga, a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la ley y por las costumbres".¹⁵

El Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica que: "Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo". Importante hacer mención que es el único trabajo en el que la ley permite que no se pague salario mínimo".

El Artículo 171 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: "El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. Ob.Cit. Pág. 41



únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

Mar y vías navegables: “Es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en que la gente de mar entra al servicio de una nave”.¹⁶ Por este contrato una de las partes se obliga con el capitán de buque o nave a formar parte de la tripulación bajo sus ordenes, para prestar sus servicios inherentes a la navegación, carga y pasaje, a cambio de una retribución.

El Artículo 175 del código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Trabajadores del mar y las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros”.

El Artículo 178 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta

¹⁶ Ibid. Pág. 222

estipulación se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono”.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

Trabajo a domicilio: Es el régimen especial de trabajo que por motivo del tema de investigación nos interesa más desarrollar en virtud de que al teletrabajo se le otorga naturaleza jurídica de trabajo a domicilio, a continuación se desarrollará lo relativo a este contrato.

“Trabajo a domicilio es, como su nombre lo indica un operario que, en lugar de prestar sus servicios a las órdenes de éste, lo realiza en su propio domicilio, esto es un lugar por él elegido libremente donde ejecuta dicha tarea fuera de la vigilancia de su patrono o empresario”.¹⁷ Esta definición es muy parecida a la de nuestro ordenamiento laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, establece, que en su informe sobre el tema, sometido a la Conferencia del Trabajo en 1995 que: “Por trabajo a domicilio se entiende la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio

¹⁷ Ibid. Pág. 176

a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Este trabajo se suele desempeñar sin fiscalización por parte del empleador o contratista”.¹⁸

El Artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo número 177, sobre el Trabajo a Domicilio 1996, aún no ha sido ratificado por Guatemala, determina:

a) La expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza:

–En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

– A cambio de una remuneración;

–Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientes de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados por él, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerado como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o decisiones judiciales;

–Una persona que tenga la condición de asalariado no se considera trabajador domiciliar

¹⁸ OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio 177. Pág. 5



--Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo asalariado a domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

--La palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, está o no prevista esta figura en la legislación nacional, de trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Se puede establecer por lo anterior que existe una relación de subordinación o dependencia laboral, el pago lo realiza el patrono por el trabajo elaborado o al servicio prestado a sí mismo el trabajador puede elegir el lugar para desempeñar el trabajo, pero es el patrono quien establece las características del producto o servicio, fija términos y condiciones para la entrega y pago de este.

El Artículo 156 del código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste".

En el comentario referente a los diferentes regímenes de los trabajadores, no sé debería desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas, características le merecen una mayor protección. La situación de ciertos trabajadores obliga a las distintas legislaciones a formular ciertos



Reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando pasó con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Estos regímenes que existen entre el capital y el trabajo han sido concebidos más que con tutela una deleznable discriminación buscando justificar situaciones de extrema explotación, teniendo salarios de hambre y horas de trabajo extras. Actualmente los regímenes especiales de los trabajadores deberían tener una mejor calidad de vida para sus trabajadores con mejores salarios y prestaciones laborales acordes con la depreciación de la moneda y de la subida de la canasta básica.

En el análisis que se hace de los regímenes se estableció no incluir los regímenes de los servidores del estado, al establecerse que las relaciones entre el estado las municipalidades y demás entidades con fondos públicos y sus trabajadores se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores de la entidad correspondiente, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas al Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. El Estado y los derechos de la mujer en Guatemala

El Estado guatemalteco es signatario de un conjunto de diversos instrumentos tanto nacionales como internacionales en materia de los derechos humanos de las mujeres, sobre los que el mismo debe de rendir informes, y de manera especial en aquellos que fueron contraídos dentro del marco internacional. Tal es el caso de la Convención Sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la cual en su contenido cuenta con el mandato de rendir informes periódicos, ante el comité con el objetivo del debido respeto de los derechos de la mujer. El comité en mención se encarga de examinar los informes relacionados a la mujer relacionados al Estado guatemalteco excepcional; realizando las recomendaciones pertinentes para una mejor calidad de la eficacia en la aplicación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que: “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”.

3.1. El derecho al trabajo de la mujer

El derecho al trabajo de la madre guatemalteca debe garantizarle, no siendo la misma discriminada, al excluirla por su etnia, sexo, edad, y religión, cuyo objetivo debe de dar como resultado el pleno goce, ejercicio y reconocimiento de sus derechos laborales individuales y sociales debidamente consagrados en la Carta Magna y en otras



normativas. De manera independiente al estado civil de la misma, en base a la igualdad de género, de las libertades fundamentales y de los derechos humanos, los derechos humanos, los derechos de los cuales gozan madre pre y post deben respetarse plenamente.

La madre guatemalteca cuenta con el derecho de elegir libremente el empleo o la profesión que realice, así como también tiene el derecho de ascenso, de estabilidad laboral y de condiciones de servicio que les favorezcan en su lugar de trabajo, siendo el Estado de Guatemala el encargado de garantizar plenamente el trabajo en condiciones de igualdad.

La ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, indica en su Artículo 3 que: "Para los efectos de esta ley se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, laboral económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra". También en el Artículo 12 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala indica que: "El estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes que a su cargo tiene las funciones que rigen al trabajo, establecerán los



mecanismos eficaces para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

a) Elección libre de empleo.

b) Ascenso estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración de trato y de evaluación del trabajo.

c) Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.

d) Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.

e) Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.

f) Inamovilidad laboral en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo del embarazo o licencia de maternidad.

g) No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.

h) Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene laboral".



3.2. La protección de la mujer trabajadora en la legislación laboral guatemalteca

a) Los presupuestos del trabajo de la mujer

“Los presupuestos del trabajo de la mujer se refieren a todos aquellos casos en donde la ley autoriza el trabajo de la mujer en la forma y condiciones allí expresa”.¹⁹ Por consiguiente los presupuestos contenidos en el Artículo 147 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

--El trabajo en el que se emplee a la mujer debe ser adecuado a su edad;

--El trabajo en el que se emplee a la mujer debe ser acorde con sus condiciones o estado físico;

--El trabajo en el que se emplee a la mujer debe ser compatible con su desarrollo intelectual y moral.

b) Las prohibiciones para la mujer trabajadora

“Necesariamente en las leyes de trabajo deben contener las prohibiciones que el patrono debe observar en el caso de la mujer trabajadora y específicamente en función de proteger su maternidad”.²⁰

¹⁹ Asplund, Crister. **Algunos aspectos sobre el trabajo de la mujer**. Pág. 180

²⁰ Asplund, Crister. **Ob.Cit.** Pág. 187



En relación a ese extremo las prohibiciones que para los patronos establecen en Guatemala, el Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Se clasifican en generales y específicas tales como las siguientes:

GENERALES: Son prohibiciones generales para el trabajo de la mujer:

--El trabajo de la mujer en ocupaciones en donde se discrimine su condición con motivo de sexo, raza, etnia o estado civil.

ESPECÍFICAS: Son prohibiciones específicas en el trabajo de la mujer:

--Hacer diferencia entre las mujeres solteras y casadas; Y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo;

--Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período lactancia;

--Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzos físicos considerables, durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

3.3. La no violencia laboral de la madre guatemalteca

La mujer guatemalteca trabajadora cuenta con el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado, ya que las mismas cuentan con el derecho



al reconocimiento, ejercicio, protección y goce de sus derechos y garantías debidamente consagradas en los instrumentos internacionales y regionales los cuales determinan que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física. El Artículo 61 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica que: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.

El citado Código de Trabajo en su Artículo 79 incisos “B” y “C” indica que:

--“Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

--Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un independiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador”.

3.4. Los derechos laborales de la familia de la mujer en Guatemala

Es relevante que las trabajadoras guatemaltecas cuentan con el gobierno de Guatemala y el ordenamiento jurídico vigente para garantizar los derechos laborales de las familias y de las mismas también, es importante que puedan desempeñar un empleo y ejercer sus derechos sin ser objeto de discriminación, para que no tengan conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

“Acción y efecto de discriminar, de separar distinguir una cosa de otra desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a otra persona o colectividad”.²¹

“El problema de la discriminación ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente alarmantes con la implementación de los modernos regímenes totalitarios”.²²

Los organismos y las autoridades de Guatemala son los responsables de tomar aquellas medidas acordes y apropiadas para la promoción de la información pertinente, así como también educar a la sociedad guatemalteca para un claro conocimiento de las oportunidades laborales con las cuales tienen que contar las madres trabajadoras en el país.

Bajo ningún tipo de vistas las responsabilidades familiares, constituyen por si mismas causas justificadas para terminar con la relación de trabajo. Los Estados partes tomarán las medidas necesarias para poder alentar que se suministren los servicios sociales que se necesitan para que las madres guatemaltecas puedan combinar las obligaciones familiares con sus responsabilidades familiares.

De bastante importancia, es que se adapten medidas compatibles con las posibilidades y condiciones nacionales que se beneficien a la mujer guatemalteca pre y post parto, tomando en cuenta todas aquellas necesidades con las cuales cuentan dichas madres

²¹ Cabanellas de Torres. Ob. Cit. Pág. 129

²² Ibid. Pág. 21



en lo relacionado a sus responsabilidades familiares y en el desarrollo y promoción de servicios comunitarios o públicos, como lo son los medios de asistencia infantil y familiar y el derecho al cuidado infantil.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 155: "Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, y de la Inspección General de Trabajo".

La Ley de Servicio Civil, Decreto número 1778 del Congreso de la República de Guatemala, indica en su Artículo 61 que: "Los servidores públicos en los servicios por oposición gozan, de los derechos establecidos en la constitución en el texto de esta ley y además de los siguientes:

-- A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.

--A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo.



--Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.

--A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios adiestramiento y otras causas, de conformidad con lo estipulado reglamentariamente.

--A enterarse de las calificaciones de sus servicios.

-- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.

--A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos”.

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto hasta la cantidad que corresponda. Ese entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1778 del Congreso de la República de Guatemala ley, El servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo

cargo. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos, en un término máximo de cuatro meses.

- A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva.

- A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.

- Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos de conformidad con las normas de esta ley.

- A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.

- Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días después con goce de salario.

La ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República en su Artículo 13 indica que: "El estado velará por el establecimiento de centros y de desarrollo infantil (guarderías) en empresas o centros laborales que tengan la capacidad financiera para hacerlo, con el objetivo de permitir que



los laborantes combinen sus obligaciones familiares con sus obligaciones laborales”.

3.5. Seguridad social de la madre guatemalteca

La madre guatemalteca como parte de la sociedad, cuenta con el derecho de la seguridad social y de la obtención a través de la cooperación internacional del debido respeto de sus derechos del pre y post parto así también del libre desarrollo de su personalidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 100 que: “El estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección y mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos contribuciones y arbitrios”.

En el caso de la maternidad la madre tiene derecho a un subsidio del 100% del salario reportado durante el periodo pre y post natal hasta 12 semanas en total. El Instituto Guatemalteco de seguridad social cobra un monto en planillas y otra cuota diferente a

la relación por contrato de trabajo de patrono y trabajador respectivamente.

3.6. Obligaciones del Estado en materia de derecho laboral para las mujeres trabajadoras

En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se contiene que: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Asimismo dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo se menciona que el trabajador tiene derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Se puede considerar que el tema, objeto de esta tesis de investigación puede encontrar uno de sus fundamentos en la necesidad de ese período de relacionamiento materno filial entre madre e hijo, ya sea a través de jornadas laborales que permitan poder combinar el trabajo con el cuidado del hogar o bien por medio de guarderías en los centros de trabajo".

En el Artículo 102, numeral k, de la Constitución Política de la República de Guatemala expresa que: "k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe 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 con el ciento por ciento por ciento de su salario,



durante los treinta días que procedan 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”.

La obligación de la madre trabajadora en darle aviso de su estado al empleador, para que este protegida desde ese momento y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

Se especifica que la mínima protección que da el estado a la mujer trabajadora, en observar que se cumpla con lo estipulado en la legislación de Guatemala, haciéndola vulnerable en el desprecio a la norma, lo cual crea en el medio una cultura de inobservancia.

a) Inamovilidad de la madre embarazada

Hasta antes de 1992, la ley establecía no despedir por motivo del embarazo, la nueva ley establece la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Con ésta reforma se logró ampliar el ámbito de protección, pues el sólo hecho de estar embarazada es causal suficiente para que no pueda ser despedida de forma directa.

La inamovilidad se otorga como un beneficio laboral porque en el fondo se protege el

puesto de trabajo, que la trabajadora no sea despedida por el estado de gravidez. En muchas actividades incide el hecho de que la trabajadora esté embarazada, ya sea porque se limita su actividad, lamentablemente también por presentación o por meras disposiciones administrativas, además por el hecho de la interrupción de los períodos prenatal y postnatal y el pago de ese tiempo.

La mujer embarazada se encuentra protegida a través Acuerdo Número 410 Reglamento sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad. En las obligaciones patronales se encuentra el Artículo 45 del Acuerdo Número 410 Reglamento sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad en cual indica “Los patronos están obligados a conceder permiso con goce de salario a sus trabajadores para que pueden asistir durante el tiempo estrictamente necesario a los centros de atención médica en caso de enfermedad o maternidad o para la práctica de cualquier examen que el instituto ordenare”.

b) Indemnización o reinstalación de la mujer embarazada

La ley protege a la trabajadora embarazada. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente; caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por lo mismo, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo, o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna.

Como parte complementaria de la protección de la mujer embarazada el artículo 46 del



Acuerdo Número 410 Reglamento sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad indica en su primer párrafo: "Los patronos no pueden cancelar los contratos de trabajo mientras los trabajadores estén recibiendo un subsidio de enfermedad o maternidad. A la terminación de la incapacidad, certificada por el instituto, deben reponer a los respectivos trabajadores en sus puestos primitivos o asignarles una ocupación análoga y económicamente equivalente".

Se garantiza la protección de la maternidad, en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala en los beneficios para la afiliada como lo indica el Artículo 30, inciso b) "Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada".

Se explica entonces que los beneficios que se dan en el régimen, la protección de la mujer embarazada demostraron la necesidad, y la posibilidad de otorgar mejor calidad de vida para la recuperación de la salud de madre y mejorar el bienestar de la familia y la capacidad de trabajo de la mujer afiliada, al promocionarse en organismos internacionales el derecho de la mujer a su dignificación, dio como finalización que los estados se interesaran en darle mejores formas de vida a la mujer desde las prestaciones relativas al embarazo pre y post natal.



CAPÍTULO IV

4. Los periodos pre y post natal de la mujer trabajadora en Guatemala

“Debe entenderse por periodo prenatal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer y por periodo postnatal, todo el tiempo que éste ha dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido”.²³

“Las legislaciones nacionales, deben en concordancia con el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo prever algunos requisitos para el otorgamiento de los descansos anteriores y posteriores al parto de la mujer trabajadora”.²⁴

De acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, la mujer trabajadora que resulte grávida, gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y por convenio internacional ratificado por Guatemala reconocía los cincuenta y cuatro días, por lo cual se hizo la adecuación correspondiente; los días que la trabajadora no pueda disfrutar antes del parto por razón de que el alumbramiento se hubiere adelantado, se le acumularán para que sean disfrutados en la etapa posterior al parto, para garantizar siempre que la trabajadora goce sus ochenta y cuatro días de descanso pre y post natal. Casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora.

²³ Catala, Nicole. *El trabajo especial de la mujer*. Pág. 124

²⁴ *Ibid.* Pág. 129

Existe en el Código de Trabajo, casos de excepción a los periodos pre y post natal, dentro de los cuales encontramos el relacionado con el parto prematuro o el aborto terapéutico no intencional, el que se da cuando por razones ajenas a la voluntad de la mujer trabajadora se produce un aborto no intencional o bien el alumbramiento de manera prematura, lo que incide en que el periodo post natal se reduzca únicamente a la mitad, es decir que de cincuenta y cuatro días pasa a ser únicamente un periodo de veintisiete días, tanto en el aborto no intencional como ya se señaló, como en el caso del parto o alumbramiento prematuro no viable, así también la protección establecida para la mujer en esta norma, establece que en el caso del aborto no intencional y el parto prematuro no viable sobrevenga enfermedad que la incapacite para trabajar tendrá derecho para que su periodo post natal se amplíe por un periodo máximo de tres meses con goce de salario.

4.3. Período pre y post natal por adopción

“El legislador ha previsto el caso de la madre imposibilitada de procrear y para ello ha conferido el mismo derecho al descanso posterior al alumbramiento, puesto que se estima indispensable un periodo de adaptación con el hijo adoptivo”.²⁶

En el caso de Guatemala cuando la mujer trabajadora adopte a un niño, el Artículo 152 literal f) del Código de Trabajo establece que se modificará el goce de los descansos pre y post natal, en el sentido de que se le conferirá un periodo de descanso idéntico al del

²⁶ Ibid. Pág.165

plazo del período post natal es decir de cincuenta y cuatro días con el objeto de adaptarse con el menor adoptado. El goce de este período inicia al día siguiente de aquel en el que se le haya entregado al hijo adoptivo. Finalmente el código de Trabajo establece como requisito para el otorgamiento de este descanso, que la mujer trabajadora deba presentar los documentos con los que se haga acreditar el trámite de la adopción.

4.4. Prohibición de trabajar durante el período pre y post natal

Siendo la maternidad un derecho que tiende a proteger la vida futura y en consecuencia la preservación de la familia se busca evitar a toda costa que durante los periodos de descanso anteriores y posteriores al alumbramiento la madre trabajadora siga sometida a la actividad del trabajo.

En algunas legislaciones del mundo la inobservancia de la trabajadora a descansar en los períodos pre y post parto se penaliza drásticamente.

El propósito del período pre y post natal es garantizar el reposo de la madre trabajadora, es por eso que se prohíbe que ésta realice actividades de tipo laboral. Es por eso que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, suspende el goce de dicho descanso si se comprueba a solicitud del patrono que la trabajadora se encuentra dedicando a otras actividades también remuneradas.

La madre guatemalteca en su mayoría opta por descansar en ese período y dedicarse

al cuidado de su hijo, a la convivencia y socialización que es tan importante en esa etapa de su vida.

4.5. Días de vacaciones y asuetos de la mujer trabajadora

“Debe dejarse sujeto al empleador de garantizar el pago de aquellas prestaciones mediante la afiliación de la trabajadora a un seguro privado o Público, que responda en el momento oportuno”.²⁷

En relación a las vacaciones y días de asueto de la madre trabajadora, el Artículo 152 Literal D, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “En el caso de que las vacaciones o días de asueto coincidan con los periodos pre y post natal, se debe pagar por parte del acuerdo coincidan con los periodos pre y post natal, se debe pagar por parte del empleador el importe relacionado a ambos, pues, la excepción de no pagar el salario de la trabajadora que corresponde a los periodos pre y post natal, no implica para el empleador el estar exento de pagar los descansos que sean coincidentes con aquellos”.

4.6. EL Período de lactancia

Su origen data de la necesidad de que la madre trabajadora deba por lo menos en el primer año de vida de su hijo, alimentarlo con la leche materna pues es indispensable para el desarrollo del nuevo ser.

²⁷ Fernández Cox, Cristian. *La protección de la mujer trabajadora antes y después del parto*. Pág. 230

“Por lactancia debe entenderse como el lapso durante el cual el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase si está imposibilitada”.²⁸

“En aquellos establecimientos laborales en donde corresponde el trabajo de la mujer, el patrono esta en la obligación de habilitar salas maternas y guarderías para los hijos de las trabajadoras”.²⁹

En relación al período de lactancia en su Artículo 153 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: La mujer trabajadora tiene derecho a disponer en su lugar de trabajo de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo”.

El reglamento de las horas de lactancia en el sector público como el Artículo 153 del Código de Trabajo establecen que: “El plazo del período de lactancia es de diez meses contados a partir de que la madre trabajadora regresa a sus labores posteriormente a haber disfrutado su período post natal”.

Puede presentarse un problema cuando termina la relación de trabajo con una mujer en período de lactancia o de embarazo, por decisión patronal. En este caso el empleador debe pagar el equivalente a las trescientas horas de lactancia en adicción a otros pagos. Esto es el producto de una hora diaria por diez meses.

²⁸ Fourastie, Byron. *La protección de la mujer trabajadora*. Pág.97

²⁹ *Ibid.* Pág. 100



4.7. El local para la lactancia

En el Artículo 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “El patrono solo está obligado a acomodar un local para la lactancia de los hijos de las madres trabajadoras en el caso de que tenga a su servicio más de 30 trabajadoras y en el local solo podrán permanecer los hijos de las trabajadoras que sean menores de tres años y los dejen allí durante las horas de trabajo”. Adicionalmente el empleador debe contar con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo. Los locales utilizados para este efecto deben tener el visto bueno de la Inspección Trabajo, quien debe revisar que su acondicionamiento sea el debido y que reúna las condiciones mínimas de higiene y seguridad para los menores.

Lo indicado en el Artículo 155 del Código de Trabajo, señala que en ningún centro de trabajo existe un local acondicionado para las madres trabajadoras, por lo que debería buscarse una readecuación del citado precepto para hacerlo lo más acorde a la realidad del entorno laboral.

4.8. El calculo del salario para el pre y post natal

Para calcular el salario que corresponde a los periodos pre y post natal de la madre trabajadora, el Artículo 154 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece cuatro supuestos:

“En el caso de que el salario se pague por unidad de tiempo, el valor del descanso pre y Post natal, así como las vacaciones de la mujer trabajadora se calculan en base al



post natal, así como las vacaciones de la mujer trabajadora se calculan en base al promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por ésta. Durante los últimos seis meses o fracción si el tiempo de servicio es menor, contados a partir del momento en que ella abandonó sus labores por motivo del descanso pre natal.

En el caso de pago del período de lactancia, el cálculo del pago de salario debe hacerse tomando como base el tiempo de trabajo efectivo que emplee en los descansos respectivos.

En el caso de que el trabajo se pague de cualquier otra manera, es decir destajo o bien por participación en las utilidades, el valor de los períodos pre y post natal y de las vacaciones y de los días de descanso se debe calcular obteniendo el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si la trabajadora no ha ajustado este tiempo de servicio contados en ambos casos a partir del momento en que ella abandonó sus labores por motivo de su descanso prenatal.

Igualmente cuando el trabajo de la mujer se pague de otra manera como en el caso anterior, el valor del período de lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago entre el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia que corresponda”.

4.8.1. Reinstalación e inamovilidad de madre embarazada

La ley protege a la trabajadora embarazada, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho.

Es inamovible, si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse

un motivo suficiente; caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por lo mismo, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna. En la inamovilidad se otorga como un beneficio laboral porque en el fondo lo que se protege es el puesto de trabajo, que la trabajadora no sea despedida por el estado de gravidez. En muchas actividades incide el hecho de que la trabajadora esté embarazada, ya sea porque se limita su actividad, lamentablemente también por presentación o por meras disposiciones administrativas, además por el hecho de la interrupción de los periodos prenatal y postnatal y el pago de ese tiempo, cuando no se cuenta con la cobertura del seguro social. Por esas razones es que muchos empleadores preferirían prescindir de la trabajadora embarazada y en ese sentido hasta pasan por alto las regulaciones laborales y sin muchos trámites despiden a la trabajadora.

4.9. Violación al principio de igualdad por adopción del padre y la madre adoptivos

El matrimonio se funda en la igualdad de derechos y obligaciones para ambos cónyuges y; en su celebración debe cumplirse con todos los requisitos y llenar las formalidades que exige el Código Civil, por lo que dicha igualdad debe conservarse en la adopción. Se dice que la igualdad sustantiva se encuentra regulada en la convivencia y socialización de los adoptantes con el adoptado, señala que la responsabilidad no es solo de uno de los padres sino que ambos padres adoptantes adquieren las obligaciones y compromisos desde el momento que es otorgado como hijo biológico, gozando de todos los derechos de los hijos naturales en su educación integral y en sus



necesidades básicas. La legislación del país es de derecho formal indicando que la igualdad es relativa refiriéndose a las diferencias entre el hombre y la mujer en las aptitudes, cualidades y aspectos fisiológicos entre ambos, por lo que contraviene lo referente a la igualdad entre el hombre y la mujer en sus derechos económicos, sociales y laborales, con lo que viola los convenios y tratados ratificados por el estado basados en los principios de igualdad específicamente en lo laboral.

4.9.1. Principios de igualdad según la Constitución Política de la República de Guatemala

“Se considera principio, al origen, base fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”.³⁰

“La ley no establece individuales respecto a aquellas personas de similares características ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades”.³¹

Una consecuencia de esa igualdad ha sido la abolición de la esclavitud y la supresión en muchas legislaciones, de los privilegios del nacimiento.

Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, credos ideas Políticas o posición económica.

³⁰ Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I y II Pág. 357

³¹ Ossorio. Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 167



“Igualdad es la conformidad o identidad entre dos o más cosas por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidente”.³²

La Constitución Política de la República de Guatemala/a contiene una declaración de los principios que son las líneas directrices que se fundamenta la normativa constitucional.

Dentro de los derechos individuales se encuentra regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece lo siguiente: “La libertad e igualdad: En Guatemala todos los seres humanos son 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”.

La Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. Según expediente 232-2004. Fecha de sentencia: 30-09-2004. La Jurisprudencia del Derecho de igualdad, según el artículo 4 de la Constitución Política de Guatemala, hace el análisis siguiente: “El derecho de igualdad puede expresarse en síntesis como el mismo tratamiento a situaciones iguales y distinto a situaciones diferentes. La discriminación es la negación de este derecho, entendiéndole como el trato desigual injustificado. La ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias sin embargo en el caso de variar las circunstancias de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones,

³² Cabanellas, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág.18

han de ser tratados en forma desigual, ya que si bien el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, la norma común".

La Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. Según expediente 3832-2007. Fecha de sentencia: 29-01-2009 La Jurisprudencia del Principio de igualdad, hace el análisis siguiente: "El principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4, hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, lo cual impone que todos los ciudadanos queden sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin clasificarlos, ni distinguirlos, ya que tal extremo implicaría un tratamiento diverso, opuesto al sentido de igualdad preconizado por el texto. Se puntualiza la igualdad en que la ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias sin que ello signifique que los legisladores carezcan de la facultad de establecer categorías entre los particulares siempre que tal diferenciación se apoye en una base razonable y sea congruente con el fin supremo del Estado".

Del análisis que hace la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, se señala que todo hombre y mujer tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades para su desarrollo social, económico, laboral e intelectual, haciendo referencia en que la igualdad es hacer lo que la ley señala e indica en su normativa sobre el derecho de cada individuo y al cumplimiento de su interpretación en la legislación, buscando siempre el bien común de la sociedad. Se establece que hay una diferencia en la igualdad siendo en forma relativa en el desarrollo de las cualidades físicas e intelectuales de cada persona en lo que se establecería una desigualdad de



condiciones y han de ser tratados en forma desigual.

4.9.2. Principios de igualdad según la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres

Los considerandos de esta convención dan un especial enfoque a la dignidad y el valor de la persona humana y sobre todo la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

El Artículo 3 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres establece que: "Todos los seres humanos deben disfrutar en pie de igualdad e íntegramente de todos los derechos previstos en el pacto. Esta disposición no puede surtir plenamente sus efectos cuando se niega a alguien el pleno disfrute de cualquier derecho del pacto en un pie de igualdad. En consecuencia, los Estados deben garantizar a hombres y mujeres por igualdad el disfrute de todos los derechos previstos en el pacto".

En virtud de la obligación de garantizar a todas las personas los derechos reconocidos en el pacto, establecida en los Artículos 2 y 3 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres los estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el goce de estos derechos y que disfruten de ellos. Esas medidas comprenden las que eliminan los obstáculos que se interponen en el goce de esos derechos en condiciones de igualdad, dar instrucción a la población y a los funcionarios del Estado en materia



de derechos humanos y ajustar la legislación interna a fin de dar efecto a las obligaciones enunciadas en el pacto.

Los estados partes son responsables de asegurar el disfrute de los derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. Según los Artículos 2 y 3 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres los estados partes deben adoptar las medidas incluida la prohibición de la discriminación por razones de sexo, para poner término a los actos que obtén al pleno disfrute de los derechos, tanto en el sector público como en el privado.

Los estados, al hacerse partes en el pacto, contraen de conformidad con el Artículo 3 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombre y mujeres el compromiso de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en él; de conformidad con el Artículo 5 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres nada de lo dispuesto en el Pacto puede ser interpretado en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos reconocidos o a limitarlos en formas no previstas por él.

Los estados están obligados a reconocer el mismo trato al hombre y a la mujer con respecto al matrimonio de conformidad con el Artículo 23 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación entre hombres y mujeres cuyo texto



ha sido desarrollado en la observación general N° 19 (1990). El hombre y la mujer tienen el derecho de contraer matrimonio únicamente en virtud de su libre y pleno consentimiento y los estados están obligados a proteger el disfrute de ese derecho en pie de igualdad.

Los estados, a fin de cumplir las obligaciones que les impone el párrafo 4 del Artículo 23 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos sobre la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres deben cerciorarse de que el régimen matrimonial estipule la igualdad de derechos y obligaciones de los dos cónyuges con respecto a la custodia y el cuidado de los hijos, su educación religiosa y moral, la posibilidad de transmitirles la nacionalidad de los padres y la propiedad o administración de los bienes, sean estos comunes o de propiedad exclusiva de uno de los cónyuges.

Entre otros temas, la convención también señala la conveniencia de modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar toda clase de prejuicios y prácticas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquier sexo y garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la educación y desarrollo de sus hijos.

Los estados parte otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad y otorgar a las mujeres los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.



Asimismo, los estados parte tomarán todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de la mujer y el hombre, en la esfera de la educación y para asegurar las mismas condiciones de orientación en materia de carreras, capacitación profesional, acceso a los mismos programas de estudio. Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil en materias relacionadas con sus hijos. Los intereses de los hijos serán Considerados primordialmente. Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y a los medios que les permitan ejercer estos derechos.

4.9.3. La adopción en Guatemala

Durante 30 años operó en Guatemala un sistema de adopciones basado en solicitudes privadas tramitadas por vía notarial y sin control estatal. La entrada en vigencia de la nueva Ley de Adopciones, en donde se aplican procedimientos de adopción transparentes y ágiles que reconocen y garantizan la ubicación del niño. Contribuye al fortalecimiento del sistema de protección integral, garantizando la restitución del derecho del niño, a crecer y desarrollarse en el seno de una familia idónea.

➤ Origen y evolución histórica

La adopción es una institución que surge en la antigüedad debido a razones sociales, religiosas, políticas, patrimoniales o de interés filantrópico. De acuerdo a muchos autores, se originó en la India, donde se transmitió juntamente con las creencias e

Influencias religiosas a todo los hebreos, llevándola a Egipto, Grecia, Roma y Francia.

Conocemos de la figura de la adopción desde antiguas civilizaciones como la de Egipto, Caldea Babilonia, India, Israel, Grecia y Palestina, la oímos mencionar en poemas Homéricos, se recogió en el Código de Hammurabi y los hebreos la reconocen en el Antiguo Testamento; siendo en la Roma Imperial donde adquiere los elementos que hoy conforman esta institución Jurídica; unido a ellos están los aportes que le dieron a esta figura el derecho germano, francés y el español. Por lo que se desarrollo histórico se llevó a cabo de la siguiente manera:

-Pueblos primitivos: "Debido a que en las primeras etapas de la civilización predominaba el interés de la continuación de la estirpe, se utilizo la adopción para la supervivencia del culto de los antepasados y mantener el interés objetivo de la familia".³³

-Tiempos feudales: En estos tiempos, la adopción era de suma importancia debido a que las tierras tenían que ser entregadas a un heredero masculino, las cuales no podían ser transferidas sin el consentimiento del mismo. Es decir, que si el propietario de la tierra no tenía un hijo masculino, el método más seguro de mantener su propiedad en la familia era mediante la adopción.

-Grecia: La adopción era utilizada primordialmente para ayudar a las familias en rituales

³³ Jors, Kinkel, *Derecho privado romano*. Pág. 426.



religiosos o para servir en otras funciones, como la de proveer ayuda a los padres adoptivos.

-Roma: La institución de la adopción, cobró particular importancia entre los romanos, debido a que era utilizada para la continuación de la estirpe con el objeto de mantener el grupo, por lo que en el derecho romano, la adopción por la ingente necesidad de aquellas personas que no tienen o no han podido tener hijos por la propia naturaleza.

-Germania: Entre los germanos, la adopción adquirió carácter de interés bélico para asegurar que las familias sin hijos biológicos pudiesen colaborar al esfuerzo bélico .

-Francia: La adopción pasó a Francia inserta en el Código de Napoleón donde fue considerada como una institución filantrópica destinada a ser el consuelo de los estériles y una gran protección para socorrer a los niños pobres, desapareciendo como institución formal en la Edad Media. Sin embargo, hasta el presente siglo con la llegada de un proceso llamado legitimación adoptiva cambiaron las leyes en Francia y el adoptar un niño es solamente con propósitos de integrarlo por completo en una familia normal desde una edad temprana.

-Estados Unidos: La adopción de niños no era conocida como una ley común en Norte América; sin embargo, era una práctica reconocida bajo las leyes civiles en Inglaterra en 1926. De esta manera, las leyes en Estados Unidos bajo esta materia crecieron independientemente de las influencias inglesas excepto que el alcance en las cortes estaba obstaculizado por la estricta construcción de los requerimientos de la adopción



para ser reconocida como válida.

Como vemos, antiguamente la institución de la adopción era un recurso ofrecido por la religión y por las leyes a aquellas personas que carecían de heredero para la continuación de la estirpe y para supervivencia del culto doméstico, por lo que cuando la naturaleza negaba descendencia natural, se acudía a la adopción como medio de continuar el grupo.

➤ **Definición de adopción**

La adopción es una manera distinta de tener una hija o un hijo, de asumir con amor y compromiso la paternidad y maternidad deseada, e integrar a su hogar una niña, niño o adolescente abandonado. En términos generales, es un acto de amor que crea vínculos afectivos y legales irreversibles, se trata de recibir como hijo al que no lo es naturalmente.

Para diversos autores, la adopción es una institución que se lleva a cabo por razones altruistas, filantrópicas, de protección a la infancia y/o abandonadas ayuda y asistencia social.

La adopción es: "Institución en virtud de la cual se establece una relación entre dos personas extrañas, de paternidad y filiación".³⁴

³⁴ Jors, Kinkel, Ob. Cit. Pág. 475.



La adopción es: “La acción de adoptar, de recibir como hijo, con los requisitos y solemnidades que establecen las leyes, al que no lo es naturalmente”.³⁵

La adopción como “Acto jurídico solemne, en virtud del cual la voluntad de los particulares, con el permiso de la ley y la autorización judicial, crea entre dos personas (una y otra naturalmente extrañas) relacionadas análogas a las que resultan de la forma de la paternidad y filiación legítimas”.³⁶

La ley de Adopciones Decreto número 77-2007 en su Artículo 2 literal a, define a la adopción de la siguiente manera: “Institución social de protección y de orden público tutelada por el Estado, por el cual una persona toma como hijo propio al hijo biológico de otra persona”.

Actualmente, en las legislaciones más modernas, la adopción tiene como fin incorporar al adoptado a una familia de manera plena, en la situación de hijo biológico y lograr de esa manera la formación y educación integral del adoptado. Por otra parte, la legislación guatemalteca ha instituido la adopción primordialmente a favor de los menores, pero indica que puede ser legalizada la adopción de un mayor de edad con su expreso consentimiento.

Haciendo una observación que la edad de adopción de un menor o de un adolescente

³⁵ Ibid. Pág. 37

³⁶ Ibid. Pág. 475

dependerá de la edad cronológica del padre y de sus capacidades psicológicas y físicas.

➤ **Clasificación doctrinal de la adopción**

Se toma en cuenta la nacionalidad, el origen, los efectos y la manera como se efectúa el trámite de las adopciones, podemos aludir a las siguientes clasificaciones:

–En cuanto a la nacionalidad de las partes:

–Adopción nacional: Cuando tanto los adoptantes como el adoptado pertenecen a una misma nacionalidad y la adopción se lleva a cabo en su país de origen. Nuestra Ley de Adopciones Decreto número 77-2007 en su Artículo 2 literal c, establece que adopción nacional es “aquella en la que el adoptante y adoptado son residentes legales habituales en Guatemala”.

–Adopción internacional: Cuando los adoptantes y el adoptado pertenecen a nacionalidades diferentes y la adopción se lleva a cabo generalmente en el país de de origen del adoptado. Ahora nuestra Ley de Adopciones Decreto número 77-2007 define adopción internacional como “aquella en la que un niño con residencia legal en Guatemala va ser trasladado a un país de recepción.

- En cuanto al origen de los niños:

–Adopción privada: Se da cuando el niño adoptado es entregado a los adoptantes directamente por los padres biológicos o bien por alguna institución no gubernamental



pero tiene la tutela sobre el adoptado.

-- Adopción estatal. Se da cuando el niño adoptado es entregado a los adoptantes por una institución estatal que tiene sobre el niño adoptado la tutela.

En cuanto a los efectos:

--Adopción plena: Es aquella que reviste características de consanguinidad, es revocable, crea lazos de parentesco con todas las personas afines o consanguíneas de los adoptantes y en general otorga exactamente todos los derechos y obligaciones de la filiación biológica.

--Adopción simple. Es aquella que no crea lazos de parentesco sino con los adoptantes, es revocable y en general tiene limitaciones en cuanto a derechos y obligaciones respecto de los hijos biológicos.

➤ **Naturaleza jurídica de la adopción**

Para determinar la naturaleza jurídica de la adopción, partiremos por establecer que por medio de dicha institución se establecen entre dos personas extrañas, relaciones civiles de paternidad y filiación semejante a la filiación legítima.

Por lo antes indicado, para el estudio de las leyes la naturaleza jurídica de la adopción es la siguiente:

–“La adopción es una institución, puesto que se asienta sobre una base negociable que constituye el presupuesto de voluntad y la base para determinar la intensidad y eficacia de los efectos que produce.

–La adopción es uno de los modos de adquirir la patria potestad, ya que a través de ella se establecen entre dos personas extrañas, relaciones de paternidad y filiación.

–La adopción imita a la naturaleza, ya que un niño o niña solamente puede ser adoptado por dos personas siempre y cuando sean cónyuges”.³⁷

➤ **Violación del derecho a la igualdad de los trabajadores hombres en cuanto a la licencia por adopción establecida en el Artículo 152 literal F, Código de Trabajo**

La teoría del acto condicionado establece que el vínculo adoptivo es una institución del derecho de familia y descansa en que es eminentemente proteccionista de los niños menores. El estado de Guatemala es tutelar y protege a los niños en el pleno goce de sus derechos, es por eso que la idoneidad de los padres es importante para asegurar de un modo permanente y satisfactorio el cuidado respecto y desarrollo integral del niño, la idoneidad incluye un estudio psicosocial que abarca aspectos legales, económicos, psicológicos, médicos, sociales y personales para comprobar que la futura familia tenga las expectativas de una mejor vida para el menor.

³⁷ Puig Peña Federico. Compendio de derecho civil español. Pág. 33

La empatía que se establezca entre los padres adoptantes señalará la relación establecida entre los potenciales adoptantes y el adoptado. El período de convivencia y socialización es importante para que desde el principio padre, madre y menor, pueda establecer una armonía que ayude a que el menor tenga esa relación desde el principio.

La investigación basada en la doctrina de la situación irregular protege al niño, desde el momento de la adopción, siendo la familia como institución social permanente constituye la seba de la sociedad por lo tanto el estado adopta medidas que respondan a los derechos fundamentales del niño principalmente a su mantenimiento en el seno de la familia.

El estudio realizado a través de la clase de adopción plena tiene como efecto incorporar al adoptado a la familia, estableciendo un vínculo entre este y su nuevo hogar, incorporándolo a su familia con pleno derechos y obligaciones como si fuera hijo del adoptante.

La familia como pilar de la sociedad, tienen un vínculo de parentesco como hechos básicos de su vida y el parentesco civil que nace por virtud de la adopción entre el adoptante y el adoptado, hace que en nuestra legislación se establezca un trato justo para el padre en el derecho de que tanto la madre como el padre tiene las mismas obligaciones y responsabilidades en el desarrollo integral.

La ley tutelar de la adopción es congruente con la importancia que tiene la familia para



la sociedad, en la cual ambos padres son responsables desde el momento en que adopten a un menor, corresponderá al estado de Guatemala observar que las etapas del proceso de la adopción se cumplan cada una de ellas.

Pero es el caso que el Código de Trabajo establece en su Artículo 152 literal F, que “La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”. He aquí donde se viola el derecho de igualdad entre hombres y mujeres, al establecer dicho Artículo que el descanso por adopción lo goza la trabajadoras, no se establece nada con respecto al hombre trabajador, quien en pos de la igualdad entre géneros y siendo necesario un periodo de adaptación con el menor adoptado, es necesario reformar dicho Artículo para que el padre adoptante tenga los mismos derechos que la madre.

4.9.5. El derecho de las madres y de los padres adoptivos en el derecho comparado

Es necesario que se realice un estudio comparado sobre los derechos que gozan los padres adoptivos en otras legislaciones referentes a sus leyes internas, como el Código de Familia, el Código de Niñez, o en un reglamento establecido en cada país . Se establece que las prestaciones o garantías que tiene el padre adoptivo es relativo con el desarrollo social y económico que tienen los países al dar mejores prestaciones para

ambos padres gozando de los mismos derechos e iguales obligaciones, dando las mismas prestaciones laborales como su responsabilidades en la adopción.

➤ **Los Derechos de las madres y los padres adoptivos en España**

La legislación Española señala que adoptar o acoger a un niño con lleva a una serie de derechos similares a los de las madres biológicas. Si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la madre o el padre podrá disfrutar de un permiso de maternidad (o paternidad) con una duración máxima de 16 semanas distribuidas según le interese, a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el plazo se reduce a seis semanas. El permiso por adopción será retribuido en un 100% siempre y cuando se haya laborado al menos 180 días dentro de los cinco años a la fecha de adopción.

-Cuidados a los niños: Desde el momento del nacimiento hasta los nueve meses, se puede pedir una hora por lactancia. Se podrá dividir este tiempo en dos fracciones de media hora o solicitar una reducción de la jornada laboral de media hora. En caso de adopción, la legislación no regula el permiso por lactancia. Existe la posibilidad de solicitar una reducción de la jornada laboral cuando tenga a su cuidado directo un menor de seis años. Lógicamente, el salario quedará establecido en proporción a la jornada. Se puede solicitarse un período de permiso, no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo, que contaría desde la fecha de nacimiento o adopción del mismo. Para disfrutar de este permiso, se debe contar con un año de antigüedad en la empresa



durante los primeros doce meses, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, ésta quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre será en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

--Permiso de paternidad del padre adoptivo:

Se indica que el padre a que asuma los permisos contemplados para maternidad y cuidados del niño; la responsabilidad familiar se reparte equitativamente en el mismo porcentaje, aunque los permisos por maternidad son solicitados por las mujeres en casi el 80% con respecto de los permisos solicitados por los hombres. Esto se debe a la cultura del patriarcado en que las labores del cuidado de los hijos son otorgadas a la mujer por tener el vínculo cercano con los hijos.

El Ministerio de Trabajo Español presento un anteproyecto que pretende incrementar el apoyo a los trabajadores en temas de conciliación y vida laboral. En lo que se refiere al embarazo y a la atención de los niños, se prevé regular la equiparación del permiso de maternidad de los hijos adoptivos y acogidos con el de los biológicos. De esta forma, el descanso sería de 16 semanas independientemente de la edad que tuviera el niño adoptado.

Se pretende ampliar el derecho del padre a disfrutar de este permiso, con la posibilidad de compaginar el descanso con el de la madre, a partir de la sexta semana del nacimiento, ya que sólo la mujer tenía el derecho a disfrutar de una licencia durante



el tiempo comprendido de seis semanas.

➤ **Derechos de las madres y de los padres adoptivos en Argentina**

“El estatuto que da licencia por maternidad a quien tiene en el interés de adopción a un menor, desde el otorgamiento judicial de la misma, durante 120 días, igual plazo de licencia que se otorga a otro tipo de profesiones después del parto, aunque ésta última es acreedora a una licencia por 45 días corridos antes del nacimiento del niño”.³⁸

Respecto a la Ley de Contrato de Trabajo, que ampara a los trabajadores en relación de dependencia, no se encuentra reglamentado en la Ley 24,779 de las adopciones.

La trabajadora en relación de dependencia, que tenga a un niño con fines de adopción debe gozar, de licencia durante un período de 90 días al igual que la trabajadora biológicamente madre. El padre adoptante tendrá derecho a un período igual de tiempo con el pago total de su salario. La importancia para que se tenga una convivencia más intensa, sin importar la edad del menor, facilita un mejor conocimiento mutuo con una integración del niño en la nueva vida familiar, creándose y desarrollándose una relación vincular entre los padres e hijos elementales en las primeras etapas de convivencia.

En la adopción, desde la etapa previa de la guarda judicial con fines a la misma (desde la llegada del niño a la nueva familia), también es necesario que se forme y desarrolle

³⁸ Fernández Molina, Luis. **Derechos de Adopción**. Pág. 36-37



una relación afectivamente sólida. En el caso que el futuro adoptante fuera un hombre no casado, quien sólo él será el adoptante, debe dársele el derecho a licencia con goce de sueldo por guarda judicial con fines de adopción. Creándose así la figura de licencia por paternidad en la ley de contrato de trabajo.

Al tratarse de un matrimonio de esposos en que ambos trabajan y en los cuales coincidan los horarios de actividades, el permiso de licencia con fines de adopción debe poder distribuirse a opción de los interesados. Quienes podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente, en forma interrumpida, como ya fue legislado en España. Creándose así una norma, que otorga por maternidad y/o paternidad adoptiva con goce de sueldo, teniendo en miras el bien del menor. Los cuidados del niño en guarda con fines de adopción, debe ser especialmente intensos, en los primeros tiempos, para lograr una buena y feliz incorporación del niño a la familia, cualquiera sea la edad del mismo. Debiendo el estado por medio de la legislación, facilitar tiempo de dedicación exclusiva a los padres con su hijo para lograr el objetivo de la integración.

➤ **Derechos de las madres y de los padres adoptivos en México**

En la legislación Mexicana, los hombres que sean padres, así como quienes decidan ejercer este derecho a través de la adopción, podrán solicitar licencias de maternidad y paternidad remuneradas diez hábiles continuos, con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de la hija o hijo, de igual manera la mujer o el hombre que adopten podrán acceder a este derecho. Dichos beneficios, con los que ya contaban las mujeres, se ampliaron para las madres biológicas en caso de parto prematuro, múltiple o de



problemas de salud. Con el acuerdo se reconoce el derecho de mujeres y hombres a contar con licencias remuneradas en reconocimiento de la responsabilidad compartida en la crianza y cuidado de la o el recién nacido, y la necesaria relación afectiva con la niña o el niño.

La licencia de paternidad tiene sus orígenes en el convenio 156 de la Organización internacional del Trabajo (OIT), referente a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, en las que se incluye el goce de días con sus hijas e hijos.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal instauró en 2,008 para sus empleados la licencia de paternidad y estableció un permiso de 10 días con goce de sueldo por nacimiento de hija o hijo. El Instituto Nacional de la Mujer aprobó, en el mismo año, en sesión ordinaria otorgar una prestación similar a sus empleados varones.

En México no existe un permiso de paternidad como tal, sin embargo la Ley General de igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre los géneros y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

La propuesta de reforma laboral elaborada en conjunto con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), incluye las licencias de paternidad y condiciones laborales adecuadas para quienes tiene responsabilidades familiares.



➤ **Licencia laboral para padres en adopción en Perú**

La licencia por adopción se encuentra regulada en la ley 27-409 y tiene por característica que el beneficio comprende treinta días naturales con goce de salario a favor de la madre o padre adoptante, contando dicho plazo a partir del día siguiente de expedir la resolución administrativa de colocación familiar, y suscrito el documento de entrega del niño, cuando se trata de adopciones administrativas o contando desde el día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción de tratarse de adopciones por la vía judicial.

En Guatemala opero un sistema de adopciones internacionales basado en solicitudes privadas tramitadas por vía notarial y sin control estatal. Este generó la violación de los derechos humanos del niño y su familia convirtiéndose en una actividad lucrativa e inescrupulosa. La entrada en vigencia de la Ley de Adopciones contenida en el Decreto Número 77-2007 del Congreso de la República, y del Convenio de la Haya relativo a la protección del Niño y a la Cooperación en Materia de Adopción Internacional creó el Consejo Nacional de Adopciones (CNA), responsable de implementar un sistema que responda al interés superior del niño dentro de su familia biológica, en beneficio de sus interés. Actualmente una institución reconocida por innovar el sistema de adopciones, a través del diseño transparente y ágil que reconoce y garantiza a un niño una familia idónea atendiendo primordialmente su interés por cuidar y proteger, para crecer y desarrollarse en el seño de una familia. Cumpliendo con lo relativo a la protección del niño en forma integral en los convenios adquiridos por el país. En las legislaciones de otros países de gran desarrollo económico y social, los padres adoptantes gozan de



privilegios tanto de bonificaciones salariales, como de licencias con el cien por ciento de su salario pagado y aumentos en sus ingresos salariales, igualando a las prestaciones que recibe las madres que adoptan. En términos generales se indica que los países nórdicos de Europa son los que más medidas fomentan dando una igualdad de condiciones entre padres adoptantes; En América por las economías débiles y por la falta de educación que existe no hay una igualdad laboral tanto en sus salarios y las políticas sociales y beneficios son limitados para los padres que quieran adoptar. En la investigación se hace necesaria una reglamentación en términos de igualdad y sus garantías laborales, en lo que se refiere a licencias con goce de salario para los padres en la etapa final de la adaptación. La obligación del estado es darles todas las garantías que la ley otorga basados en la Constitución Política de la República de Guatemala.



CONCLUSIONES

1. La Ley de Adopciones estipula los días de socialización o convivencia de los padres adoptantes con el adoptado, pero no se establece un reglamento que regule la ley por paternidad y maternidad para indicar los derechos sociales, laborales que son de carácter irrenunciable, tutelares y equitativos en la relación para ambos padres en el momento de la adopción.
2. En el Artículo 61 del Código de Trabajo en lo que se refiere a los permisos que otorgan los patronos a sus trabajadores, no existe un inciso en la ley que indique los días de permiso que gozarán los adoptantes para ausentarse de sus labores sin ningún descuento de sus sueldos, de sus vacaciones, y de las sanciones económicas que se hará acreedor el patrono al no cumplir con lo establecido.
3. La Ley Laboral se fundamenta en una igualdad formal que establece diferencias dependiendo de el trabajo que ejerce hombres y mujeres, violentando los derechos humanos elementales de hacer y dejar de hacer; ya que no estipula una igualdad sustantiva que da a ambos el ejercitar el goce de los derechos humanos a un trabajo justo, ecuánime y bien remunerado sin distinción de sexo.



4. Existen desigualdades por razón de sexo, entre hombres y mujeres. Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala y de la Convención sobre los Derechos Humanos regulan el principio de igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo dicho principio no se cumple en el Código de Trabajo en su Artículo 152 literal F, trato justo y similar entre hombres y mujeres.

5. Una prioridad de iniciativa de ley de los diputados a la reforma de los artículos del Código de Trabajo en lo que se refiere a permisos, licencias y prestaciones laborales de los padres trabajadores por adopción o nacimiento, ya que no se establece en la ley la igualdad económica, social y laboral del padre, comparado con los derechos que goza la madre por el nacimiento o la adopción.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo a través de la Secretaría de Relaciones Públicas, dé a conocer por todos los medios radiales y escritos sobre lo establecido en la ley de paternidad y maternidad sobre el derecho a licencia con goce de salario que tienen los padres que adopten; la responsabilidad será de la Inspección del Trabajo al verificar que se cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo.
2. Los padres que adopten deberán ser garantes del cumplimiento de ley de paternidad y maternidad, para que otorgado la licencia correspondiente con goce de sueldo con derecho y no ser descontado de sus vacaciones, de no acatar con lo que establece la ley podrán accionar ante las autoridades competentes de trabajo y hacer del conocimiento de los patronos que despidan a sus trabajadores.
3. La autoridad central de las adopciones será la encargada de otorgar el certificado de adopción a los padres para que gestionen ante el patrono el permiso o licencia con goce de salario, que comenzará un día después de haberles otorgado el período de convivencia y tendrán derecho a los días necesarios de permiso para presentarse a cualquier trámite judicial que sean requeridos.



4. Es necesario que los legisladores como principales encargados de reformar la legislación vigente en el país, analicen las incongruencias que establece el Artículo 152 del Código de Trabajo con el propósito de estudiar una posible reforma al mencionado Artículo a fin de adecuarlo al principio de igualdad y de los derechos que establece la Constitución y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

5. Es importante que al Pensum de estudio de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades del país se agregue un punto sobre el derecho a la igualdad dentro del matrimonio, para formar a los nuevos profesionales que deberán asesorar sobre las garantías económicas, sociales y laborales que tenga el padre y la madre en el momento de la adopción.



ANEXO





LEY DE LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN GUATEMALA

Artículo 1: Licencia por paternidad - maternidad:

Los trabajadores sujetos a una relación de trabajo, cualquiera que sea su modalidad laboral gozarán de una licencia especial por nacimiento o adopción de hijos.

Artículo 2: Acreditación de la paternidad-maternidad:

La licencia por paternidad-maternidad se acreditará con la presentación ante el patrón o de la partida de nacimiento del hijo o de los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Artículo 3: Licencia por nacimiento de hijo:

Ante el nacimiento de un hijo, hombres y mujeres- independientemente de su estado civil-gozarán de una licencia especial con retribución del cien por ciento, que se dividirá en dos etapas, anterior y posterior al parto y que se tomará, preferentemente dividida en ambas etapas.

Artículo 4: Licencia por maternidad:

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su Salario durante 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se acumularán para ser disfrutados en la etapa del



post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período:

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

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

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descanso remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derechos a las



prestaciones que determinan el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su establecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y vacacional que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede;

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras laborales remuneradas.

Artículo 5: Licencia por paternidad:

Los hombres gozarán de quince (15) días corridos de licencia por paternidad desde el nacimiento de su hijo; y antes del nacimiento de éste de diez (10) días corridos de licencia especial por embarazo de la madre de su hijo.

a) Cuando el parto de la mujer se adelantare, los días no utilizados se sumarán a la licencia por paternidad.

b) Cuando la mujer interrumpiere el embarazo por aborto espontáneo o por razones



terapéuticas teratológicas o eugenésicas, el hombre gozará de una licencia especial de diez (10) días corridos para acompañar a su mujer.

c) Cuando el embarazo fuere de alto riesgo, los hombres tendrán derecho a solicitar licencia especial por el tiempo que a criterio médico fuere necesario para acompañar a su mujer, y/o a retirarse de lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que fuere necesario a tal fin, cuando no fuere imprescindible hacer uso de esta licencia. El alto riesgo deberá acreditarse acompañado al empleador copia fiel del diagnóstico médico hecho a su mujer.

d) Cuando producido el parto el hijo naciere muerto, los hombres tendrán derecho, a su elección, a gozar de diez (10) días corridos de licencia especial o a reintegrarse al trabajo computándose cada jornada laboral trabajada en esos días corridos como hora extra.

Artículo 6: Licencia por adopción de hijo:

Otorgada la adopción, el adoptante sin discriminación de sexo gozará de una licencia especial.

a) La licencia por adopción de hijo se efectivizará desde el momento en que se otorgue la guarda del menor. Con anterioridad al otorgamiento de la guarda del menor, cada adoptante gozará del derecho a retirarse del lugar de trabajo por el tiempo y en el momento que fuere necesario a fin de complementar los trámites y procedimientos



conducentes a la adopción. Cuando a tales fines los adoptantes debieran trasladarse a una jurisdicción extraña a la de su domicilio laboral, gozarán de hasta cinco (5) días de licencia especial con fines de adopción con percepción íntegra de que no formarán parte de la licencia por adopción de hijo.

Artículo 7: Licencia por adopción efectuada por un matrimonio:

Cuando la adopción fuere efectuada por un matrimonio cada uno de los cónyuges adoptantes gozará las siguientes licencias por adopción:

a) La mujer casada que adoptare a un menor de hasta seis (6) años inclusive tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción de noventa (90) días corridos, cuando la edad del menor adoptado fuere entre siete (7) y doce (12) años inclusive, la licencia será de sesenta (60) días corridos. Cuando la edad del menor adoptado superare los doce (12) años, la licencia por adopción será de treinta (30) días corridos. Cuando el adoptado fuere mayor de edad, la licencia será de tres (3) días hábiles.

b) El hombre casado que adoptare a un menor de hasta doce (12) años inclusive tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción de quince (15) días corridos. Cuando la edad del menor adoptado superare los doce (12) años la licencia por adopción será de diez (10) días corridos. Cuando el adoptante fuere mayor de edad, la licencia será de tres (3) días hábiles.



Artículo 8: Licencia por adopción efectuada por una persona soltera:

Quando la adopción fuere efectuada por personas solteras, el adoptante cualquiera fuere su sexo, gozará del período de licencia por adopción previsto para la mujer en el artículo 7 inciso a).



BIBLIOGRAFÍA

ASPLUND, Christer. **Algunos aspectos sobre el trabajo de la mujer.** Madrid, España. Ed. Bibliografía Selecta, 1992.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental.** Buenos Aires. Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación Iberoamericana.** 3ª.Ed.; 2T; 4T; Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L, 1982.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual,** 4t; 14ª Ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1976.

CATALA, Nicole. **El trabajo especial de la mujer.** Madrid, España: Ed. Lafebe, 1991.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo.** Guatemala: (s.e.) ,2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2006.

FERNANDEZ COX, Cristian. **La protección de la mujer trabajadora antes y después del parto.** Santiago de Chile, Chile: Ed. La fuente, 1996.

GUERRA SECAIDA DE ESPAÑA, Elizabeth. **El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico.** Guatemala, Guatemala. Ed. Mayte, 2000.

JORS, Kinkel. **Derecho privado romano.** (s.l.i.): Editorial Labor, 1937.

LINARES, Francisco Walter. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La Interpretación y la Integración de la ley en el derecho del trabajo.** Revista N° 3 de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, 1979.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias Jurídicas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1980.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. **Diccionario para jurista.** 1t, 2t; México.Ed.Porruas, 2,000.

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma, 1988.

Prensa Grafica. **Derechos de adopción.** Pág. 36-37.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 5t, Madrid: Ed. Ediciones Pirámide, S.A, 1976.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala, Guatemala. Ed. Universitaria, 1998.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección de la maternidad.



Convenio número 183 de la Organización del Trabajo, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República, Decreto número 7-99, 1999.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República.

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto número 114-97, 1997.

Reglamento para el goce del período de lactancia. Presidente de la República Acuerdo Gubernativo sin número de fecha 15 de enero de 1973.

Ley de Adopciones. Congreso de la República. Decreto número 77-2007.