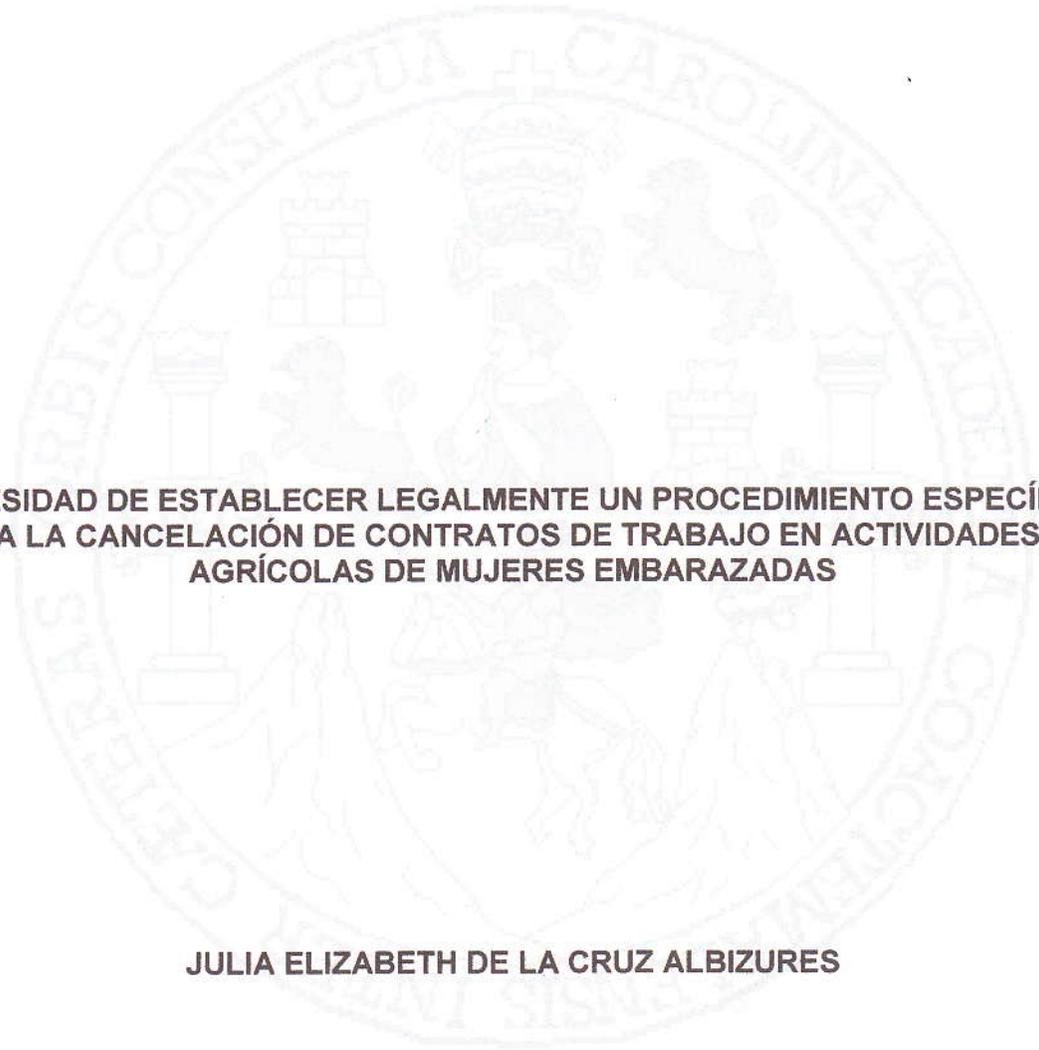


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO
PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO
AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS**

JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO
PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO
AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta: Licda. Floridalma Carrillo Cabrera
Vocal: Licda. Dilia Agustina Estrada Girón
Secretario: Licda. Irma Leticia Mejicanos Hol

Segunda fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Rolando Segura Grajeda
Secretario: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera

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. PABLO XITUMUL DE PAZ
Lote 33 "A" Colonia El Pino Zona 6, Mixco, Km. 20 a Ciudad Quetzal
Cel.5351-1979

Guatemala, 21 de enero de 2013.

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despecho.



Doctor Mejía Orellana:

Atenta y respetuosamente me dirijo a usted, en atención a la resolución emanada de esa Unidad, en la cual se me nombró Asesor de Tesis de la Bachiller **JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES**, quien elaboró el trabajo de tesis titulada **"NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS"**. Para tal efecto, se tomaron en consideración los lineamientos estipulados en el plan de investigación preliminar aprobado por la consejera de tesis nombrada.

En cumplimiento al Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público me permito opinar:

- a) Contenido científico y técnico de la tesis: El estudio se refiere a la facultad de despido contenida en el Artículo 151 literal c) del Decreto 1441 Código de Trabajo, en relación a los principios ideológicos del derecho de trabajo y a la falta de un procedimiento especial para la cancelación de contratos de trabajo de mujeres embarazadas que incurran en causal de despido, situación que violenta el derecho de defensa de los patronos.
- b) Metodología: En la investigación se utilizaron los siguientes métodos:
 - Método Analítico: con el cual se estableció descomponiendo al todo en sus partes, los derechos que gozan dentro de la relación laboral las mujeres embarazadas y la limitación al derecho de inamovilidad.
 - Método sintético: mediante el cual se dio a conocer la ineficacia del derecho de defensa de la parte patronal frente a las trabajadoras embarazadas, al no contar la legislación guatemalteca con un procedimiento especial, para solicitar la cancelación de contratos de trabajo, cuando dichas trabajadoras incurran en causal de despido.

- c) Técnicas de investigación utilizadas: Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y bibliográfica, con las cuales se recolectó ordenadamente la bibliografía necesaria para la elaboración del trabajo de investigación.
- d) Redacción: A mi consideración la redacción utilizada en la elaboración de la investigación es adecuada.
- e) Contribución científica: El trabajo de tesis aporta información importante de la realidad que viven los patronos que tienen empleadas mujeres embarazadas y la desprotección de la parte patronal en cuanto a las leyes de trabajo, al no dotarlos de un medio de defensa que permita una justicia pronta para la protección de sus derechos, y aporta soluciones que permiten cambiar esa realidad, de tal manera que se cumpla con los fines del derecho laboral.
- f) Las conclusiones a las que se arriba en la presente investigación se ajustan a lo expresado en la tesis citada, donde se establece la necesidad de un procedimiento que facilite a la parte patronal el ejercicio del derecho de despido de mujeres embarazadas.
- g) Las recomendaciones aportan soluciones para la problemática planteada respecto a la falta de un procedimiento específico para la cancelación de contratos de trabajo de mujeres embarazadas.
- h) Conclusión discursiva: Trabajo de tesis que podrá ser de mucha utilidad para ser consultado por otros alumnos en aras de la investigación.
- i) Bibliografía utilizada: En la presente investigación se consultó bibliografía de autores guatemaltecos e internacionales.

En virtud de lo anteriormente expuesto y a mi consideración, la tesis reúne los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, y así poder ser sometida a su discusión y aprobación en el examen público respectivo.

Asimismo expresamente declaro, que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller anteriormente indicada.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,

Lic. Pablo Xitumul de Paz
Abogado y Notario
Colegiado Número 6899

Lic. Pablo Xitumul de Paz
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 06 de marzo de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA PAMELA DEL ROSARIO RÉGIL BATRES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES, intitulado: "NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS".

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


BONERGE AMILCÁR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



LICDA. PAMELA DEL ROSARIO RÉGIL BATRES
Avenida Reforma 1-64 zona 9, Edificio Condominio Reforma Oficina 104
Celular 56912150

Guatemala, 08 de abril de 2013.

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despecho.



Doctor Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted en cumplimiento de la resolución emanada de esa Unidad, con fecha 06 de marzo del año en curso, a través de la cual se me designa Revisora del trabajo de Tesis de la Bachiller **JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES**, intitulada **“NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS”**.

En cumplimiento al Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público me permito externar:

- I) Contenido científico y técnico de la tesis: El trabajo de tesis tiene como finalidad el estudio del derecho que tiene la parte patronal a despedir a mujeres embarazadas que incurran en causal de despido, y la falta de un procedimiento especial que facilite a los patronos ejercer ese derecho para solicitar la cancelación de contratos de trabajo de mujeres embarazadas, esto en relación a los principios ideológicos del derecho de trabajo y el fortalecimiento del derecho de defensa de la parte patronal.
- II) Metodología: En la investigación se utilizaron los siguientes métodos:
 - Método Analítico: con el cual se estableció descomponiendo al todo en sus partes, los derechos que gozan dentro de la relación laboral las mujeres embarazadas y la limitación al derecho de inamovilidad.
 - Método sintético: mediante el cual se dio a conocer la ineficacia del derecho de defensa de la parte patronal frente a las trabajadoras embarazadas, al no contar la legislación guatemalteca con un procedimiento especial, para solicitar la cancelación de contratos de trabajo, cuando dichas trabajadoras incurran en causal de despido.



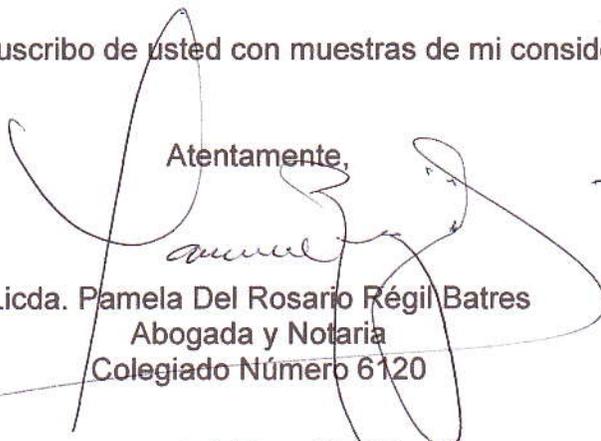
- III) Técnicas de investigación utilizadas: Se llevaron a cabo las técnicas bibliográficas y documentales, mediante las cuales se recopiló y seleccionó el material adecuado.
- IV) Redacción: En dicha revisión se hizo énfasis en lo que a gramática se refiere, pudiéndose establecer que la redacción es aceptable.
- V) Contribución científica: Cabe destacar la importancia de la presente investigación, ya que aporta información de la realidad que viven los patronos al ser violado sus derechos por las trabajadoras embarazadas, dando solución a la problemática planteada en cuanto a la falta de un procedimiento rápido y sencillo, proponiendo para ello la vía incidental.
- VI) En las conclusiones a que se arriba en la presente investigación se establece la necesidad de un procedimiento que facilite a la parte patronal el ejercicio del derecho de despido en cuanto a las mujeres embarazadas se refiere.
- VII) Las recomendaciones son correctas, ya que hacen referencia al fondo de la investigación y proponen soluciones al problema planteado.
- VIII) Conclusión discursiva: Trabajo de tesis que podrá ser de mucha utilidad para ser consultado por otros alumnos.
- IX) Bibliografía utilizada: En la presente investigación se hizo uso de bibliografía tanto de autores nacionales como internacionales.

En virtud de lo anterior y en lo que a mi respecta, corresponde emitir el dictamen favorable a la Tesis relacionada, por considerar que reúne todos los requisitos exigidos por el normativo anteriormente descrito de esa máxima casa de estudios, y así poder ser sometida a su discusión y aprobación en el examen público respectivo.

Asimismo expresamente declaro, que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller anteriormente indicada.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima,

Atentamente,


Licda. Pamela Del Rosario Régil Batres
Abogada y Notaria
Colegiado Número 6120

Licda. Pamela del Rosario Régil Batres
ABOCADA Y NOTARIA



USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



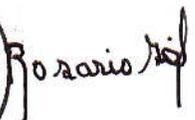
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JULIA ELIZABETH DE LA CRUZ ALBIZURES, titulado NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA CANCELACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS DE MUJERES EMBARAZADAS. 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







DEDICATORIA:

A DIOS: Todopoderoso, a quien sea dada toda la gloria por haberme dado la vida y ser mi fortaleza para llegar a alcanzar tan anhelada meta.

A MIS PADRES: Porque gracias a sus sacrificios, apoyo y sus enseñanzas hoy he llegado a culminar mis estudios para ser una profesional.

A MI ESPOSO: Por todo el apoyo que me brindó, ya que con esfuerzos conjuntos he culminado con éxito, porque sin su ayuda no habría llegado hasta aquí y que este ejemplo le sirva para seguir adelante para llegar a alcanzar sus metas.

A MI ASESOR Y REVISORA DE TESIS: Por su tan valioso tiempo utilizado y por sus consejos para la realización del presente trabajo.

A MIS AMIGOS: Gracias por su amistad, especialmente al señor Jorge Eduardo Alvarado González, persona quien Dios puso en mi camino, quien me alentó con sus consejos a seguir adelante y llegar a ser una profesional.



A USTED:

Gracias por ser parte de este momento tan especial en mi vida.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:**

Por haberme dado la oportunidad para formarme académicamente.

**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Por el honor de ser egresada de tan prestigiosa casa de estudios.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	2
1.2. Finalidades del derecho laboral.....	4
1.3. Contenido del derecho laboral.....	5
1.4. Principios que inspiran el derecho laboral.....	6
1.4.1. Definición de principios laborales.....	7
1.4.2. Clasificación de principios laborales.....	8
1.4.3. Explicación de los principios del derecho del trabajo.....	8

CAPÍTULO II

2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo.....	19
2.1. Regulación legal.....	20
2.2. Elementos propios del contrato de trabajo.....	20
2.2.1. Subordinación.....	21
2.2.2. Estabilidad.....	22
2.3. Características del contrato de trabajo.....	24
2.4. Elementos de la relación de trabajo.....	25
2.4.1. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios.....	26
2.5. Clases de trabajadores.....	28
2.6. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo.....	29
2.6.1. Obligaciones del trabajador.....	31
2.6.2. Obligaciones del patrono.....	34
2.7. Terminación de los contratos de trabajo.....	34



2.7.1. El despido.....	35
------------------------	----

CAPÍTULO III

3. Nacimiento del derecho del trabajo de las mujeres	43
3.1. Trabajo de la mujer.....	45
3.1.1. Inconvenientes al trabajo de las mujeres	46
3.2. Derechos de la mujer trabajadora	49
3.2.1. Inamovilidad	51
3.3. Fundamento del régimen especial.....	55
3.4. Convenios internacionales sobre protección de la mujer.....	57
3.4.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	59
3.4.2. Convenio No.45	62
3.4.3. Convenio No.89	63
3.4.4. Convenio No. 103	63

CAPÍTULO IV

4. Terminación de la relación laboral.....	69
4.1. Motivo del despido.....	71
4.2. Igualdad de defensa entre patronos y trabajadores.....	75
4.3. El derecho del despido del patrono.....	77
4.4. Derecho procesal del trabajo.....	78
4.4.1. Clasificación del proceso individual en el derecho procesal de trabajo.....	79
4.4.2. Proceso ordinario de conocimiento.....	79
4.5. Necesidad de procedimiento específico para la defensa de derechos patronales, frente a las trabajadoras embarazadas.....	83
4.6. Propuesta de procedimiento específico para la terminación de la relación laboral de las mujeres embarazadas por causal determinada	87



4.7. Esquema del incidente para la terminación de la relación laboral de las mujeres embarazadas por causal determinada.....	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIÓN	93
BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se hace un análisis del derecho de defensa, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y la importancia de su aplicación en materia judicial en el área laboral; estableciéndose el rango superior que tiene la norma y, que la misma debe ser aplicada a todo ciudadano que se encuentra en riesgo que se vulneren sus derechos; enfocando el derecho de defensa en cuanto a los patronos frente a las trabajadoras embarazadas que gozan del derecho de inamovilidad.

Se ha cumplido con el objetivo de establecer, a través de la investigación y análisis doctrinario y legal la inexistencia de un procedimiento ágil y sencillo, para solicitar la cancelación de contratos de trabajo en actividades no agrícolas de las mujeres trabajadoras embarazadas; siendo que el juicio ordinario laboral solo incrementa la carga de trabajo en los tribunales, además, la sentencia que se dicta es meramente declarativa y no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, como en los casos contemplados en el Código de Trabajo.

Después del análisis doctrinario tanto de autores guatemaltecos como internacionales y el análisis de la legislación guatemalteca, se establece la necesidad de proporcionar a la parte patronal en el ordenamiento jurídico guatemalteco, un procedimiento específico para solicitar la autorización judicial, para llevar a cabo la cancelación de contratos de trabajo en actividades no agrícolas de las mujeres trabajadoras embarazadas, pero también señalar los distintos puntos de vista que los profesionales del derecho consideran al respecto, con el fin de fortalecer el derecho de defensa en materia laboral.

La hipótesis de la investigación se comprobó al armonizar los principios que informan al derecho del trabajo, con los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, y la inexistencia de un procedimiento para solicitar la autorización judicial, para llevar a cabo la cancelación de contratos de trabajo en actividades no agrícolas,

de mujeres trabajadoras embarazadas, que permita fortalecer el derecho de defensa dentro del ámbito del trabajo entre trabajadoras y patronos, para evitar con ello abusos que se puedan dar por parte de las trabajadoras embarazadas.

El contenido del presente estudio, se estructuró en cuatro capítulos: el capítulo primero contiene el concepto del derecho al trabajo y definición, finalidades, contenido principios del derecho del trabajo; el capítulo segundo desarrolla lo referente al contrato de trabajo, sus elementos, características, las condiciones de la prestación de los servicios, clases de trabajadores, derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo y la terminación de los contratos de trabajo; el capítulo tercero trata sobre el nacimiento del trabajo de las mujeres, los derechos de las trabajadoras, el fundamento del régimen especial y, se aborda sobre convenios internacionales ratificados por Guatemala, referente al trabajo de las mujeres; y, el capítulo cuarto se refiere a la terminación de los contratos de trabajo de las mujeres embarazadas, la igualdad de defensa entre patronos y trabajadores, la necesidad de un procedimiento para obtener la cancelación de dichos contratos.

Para la elaboración final de este trabajo se utilizaron las técnicas bibliográficas y documentales, mediante las cuales se recopiló y seleccionó el material adecuado; posteriormente se utilizó el método analítico, descomponiendo al todo en sus partes, para estudiar cada una de ellas; y, por último, se utilizó el método sintético y con ello llegar a la teoría objeto de este estudio. Al final de este estudio, se presentan las conclusiones producto de la investigación efectuada, así como las recomendaciones que podrían ser una solución para subsanar la problemática existente, para fortalecer el principio de defensa de la parte patronal en este aspecto y evitar con ello que los patronos continúen con arbitrariedades e ilegalidades al despedir a trabajadoras embarazadas sin autorización judicial.

CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo consiste en la “facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual puede adquirir los medios necesarios para vivir él y su familia decorosamente. Este derecho, más que realidad actual, es una aspiración o meta del derecho laboral en que todos los gobiernos están empeñados para obtener la efectividad de él”.¹ (sic.)

Se analiza que el derecho del trabajo es un derecho social que la sociedad reconoce como suyo el cual ha sido regulado por leyes específicas, por mencionar una de ellas podemos ver la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el Artículo 23, Fracción I, se prescribió: toda persona tiene derecho al trabajo”; asimismo, en el derecho guatemalteco lo encontramos en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Asimismo, vemos que este Artículo en su parte final establece que el trabajo debe organizarse conforme a principios de justicia social, y para que esa

¹ Xitumúl De Paz, Pablo, *Tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales*, USAC. Pág. 1.

justicia social se cumpla se establecen derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, que debe de cumplir toda clase de trabajador, incluyendo los que están sujetos a regímenes especiales de acuerdo al Código de Trabajo, como el caso de las trabajadoras embarazadas.

1.1. Definición de derecho laboral

El derecho de trabajo es aquel que “tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.²

Para el maestro De la Cueva citado por López Larrave, el derecho Individual del Trabajo, “es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de los servicios”.³

Mario de la cueva anota: el derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las

² Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, Pág. 652.

³ Tissebaum, Mariano R., et.al. *Derecho latinoamericano del trabajo*, Pág. 852.

clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. “en el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado”.⁴

Se analiza lo descrito y se difieren dos elementos importantes que son básicos para la economía como lo son el capital y la mano de obra, de la conjugación de los dos elementos se concluye en lo que dice Krotoschin, “el derecho del trabajo para ser justo precisa traducirse en un orden jurídico claro, definido, y firmemente establecido conforme a la voluntad social predominante, además de ser, por esencia, social, es decir, de proponerse la regulación de convivencia y coexistencia de los hombre en el sector social denominado trabajo. Es así, que para lograr esa convivencia antes de elevar al trabajador dependiente a un pie de igualdad con el patrono era necesario protegerlo contra los abusos de la desigualdad”.⁵ La protección de los trabajadores se convirtió así en el lema principal del derecho del trabajo moderno. Tal protección forma aún hoy uno de sus propósitos fundamentales, tanto en el sentido de defender al trabajador contra los peligros y amenazas a su vida y su salud que provienen de los adelantos técnicos en la ejecución del trabajo, contra el desgaste prematuro a causas de jornadas excesivas, como también en el sentido de protegerlo contra abusos en el orden económico. Pero al mismo tiempo, las normas de

⁴ Franco López, Landelino, **Instituciones del derecho individual del trabajo**, Pág. 13.

⁵ Krotoschin, Ernesto **Tratado practico de derecho del trabajo**, Pág. 12.

protección, en sentido amplio del concepto, como en general todas las normas que fijan con exactitud los derechos y deberes de las partes de la relación del trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 1 regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”. De acuerdo a este Artículo se determina que si bien el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, también tiene que proteger a la parte patronal en contra de los abusos o incumplimiento que puedan darse por parte de los trabajadores, pues lo que se busca es la convivencia y armonía social.

1.2. Finalidades del derecho laboral

La mayoría de los autores se divide, en cuanto al principal o principales fines del derecho laboral en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores. Hay, empero, quienes defienden la pluralidad de fines, afirmando que el derecho laboral es protector de los trabajadores y del trabajo y, al mismo tiempo regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores. Para Cabanellas, quien tomando la tesis de Castán, “los fines del derecho laboral son:

Disciplinar las relaciones jurídicas que tiene el trabajo por objeto.



Regular la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras”.⁶

Se analiza que las finalidades del derecho del trabajo, son de proteger a ambas partes que participan en la relación laboral, ya que en esta participan dos factores fundamentales que sirven para el desarrollo tanto de la persona individual como del país, por lo que ambos factores deben ser disciplinados por medio de un ordenamiento jurídico que logre ese objetivo y la intervención del Estado por medio de las instituciones creadas para tal fin, lo cual se regula en el Código de Trabajo en el Artículo 1 el que literalmente establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”, por lo que es de notar que la legislación guatemalteca comparte el criterio mencionado anteriormente por Cabanellas, en cuanto a los fines del derecho laboral.

1.3 Contenido del derecho laboral

Como sostiene De la Cueva, citado por Jorge Enrique Marc en su libro introducción al derecho laboral: “El derecho del trabajo es una consecuencia del establecimiento del sistema liberal individualista, capitalista, que cambió todas las estructuras sociales, políticas y económicas de todos los países del mundo. El establecimiento de este sistema hizo que desde distintos y hasta antagónicos puntos de vista se tratase de buscar una solución, que mitigara, al menos, los

⁶ Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Pág. 330.

males instaurados como consecuencia, directa o indirecta, de su implantación. Aparece entonces el derecho del trabajo dentro de la sociedad como una especialidad jurídica, que tiene como objeto resolver, o tratar de reformar, al menos, los distintos problemas de orden social-político-económico que se producen en su seno, problemas de relación de convivencia, entre los integrantes de la relación de trabajo”.⁷ Dentro del contenido del derecho laboral encontramos derechos y obligaciones para las partes que intervienen en la relación laboral, así como la intervención del Estado, por medio de los órganos creados con el fin de velar el cumplimiento de los mismos.

1.4. Principios que inspiran el derecho laboral

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. “Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁸

⁷ Marc, Jorge Enrique, *Introducción al derecho laboral*, Pág. 83.

⁸ Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 3.

1.4.1. Definición de principios laborales

En la apelación de sentencia de amparo expediente de la Corte Suprema de Justicia No. 4113-2008, toman en consideración la definición de Julio Armando Grisolia, contenida en su libro derecho del trabajo y se la seguridad social, estableciendo que los principios generales del derecho del trabajo son “las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral”.⁹

Para Jorge Enrique Marc, en su libro Introducción al derecho laboral. “Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos, de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.¹⁰ Son entonces ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral, que constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo.

Asimismo en el Código de Trabajo en su parte considerativa se encuentran reguladas las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y que en las diversas argumentaciones que llevan a cabo las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, los plantean como los principios que informan el derecho del trabajo.

⁹ Corte de Constitucionalidad. Considerando III, **Apelación de sentencia de amparo**, 09 enero de 2009. http://www.cc.gob.gt/Siged2009/mdlWeb/fmConsultaWebVerDocumento.aspx?St_DocumentId=811242.html&St_RegistrarConsulta=no.

¹⁰ Marc, **Ob. Cit**; Pág.139.

1.4.2. Clasificación de principios laborales.

“Es un derecho tutelar de los trabajadores;

Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador;

Es un derecho necesario e imperativo;

Es un derecho realista y objetivo;

Es un derecho público;

Es un derecho irrenunciable; y,

Es Hondamente democrático”.¹¹

1.4.3. Explicación de los principios del derecho del trabajo

a) Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en

¹¹ Xitumul, Ob. Cit; Pág. 6.



ocasión del trabajo. El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina.

Sin embargo, cobra, mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario.

Por lo anterior no extraña que sea en el derecho individual donde más se expresa el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Una revista a sus diferentes instituciones, pondrá en evidencia el proteccionismo que en cada una de ellas se refleja”.¹²

En la legislación guatemalteca encontramos instituciones donde se manifiesta la titularidad dentro del contexto general de las normas laborales vigentes; salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones, protección a la maternidad, estatuto especial de menores de edad, aguinaldo, titularidad que ha servido para proteger a las trabajadoras en diferentes aspectos que más adelante veremos.

El inciso “a” del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

¹² Fernández, **Ob. Cit**; Pág. 5.

Mediante el principio de tutelaridad se busca la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores. Este principio es el sustento ideológico del principio de garantías sociales mínimas.

Sin embargo, la mayor expresión del principio de tutelaridad se presenta en los casos en los que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales de hecho, el trabajador se encuentra en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen dicha desigualdad.

Lo anotado, atendiendo a los elementos materiales del hecho, en el que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

b) Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador

“Lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes, constituye un mínimo de garantías para el trabajador, llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos”.¹³

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con

¹³ López, **Ob. Cit**; Pág. 842.

vocación de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. “Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula”.¹⁴

El inciso “b” del cuarto considerando del Código de Trabajo, regula: “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, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

De conformidad con la denominación de este principio, se analiza que el mismo viene a ser el límite mínimo que los patronos se encuentran obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de la relación de trabajo. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, y debido a ello es que el Estado se encuentra presente de forma indirecta en toda relación laboral, en el momento de establecer las condiciones laborales. Teniendo este principio como características: a) son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables;

¹⁴ Fernández, **Ob. Cit**; Pág. 22.

y, c) se encuentran llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

c) Es un derecho necesario e imperativo

“Porque sus normas que contienen derechos mínimos son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa”.¹⁵ Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. “Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales”.¹⁶

El derecho del trabajo se caracteriza por su imperatividad, lo que implica que “todas las normas que regulen las relaciones de trabajo son estrictamente obligatorias entre las partes que en ellas intervengan y por ningún motivo se aceptará que el trabajador renuncie a sus derechos o prerrogativas”.¹⁷

d) Es un derecho realista y objetivo

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el cuarto considerando inciso “d”: “El derecho de trabajo

¹⁵ López, *Ob. Cit*; Pág. 842.

¹⁶ Fernández, *Ob. Cit*; Pág. 25.

¹⁷ Garrido Ramón, Alena, *Derecho individual del trabajo*, Pág. 55.

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

“Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado”.¹⁸

En el considerando citado se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial, que responde a una situación externa concreta.

e) Es público

En el cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal e) establece que 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 y

¹⁸ Fernández, **Ob. Cit**; Pág. 28.



el Artículo 14 del mismo cuerpo legal regula "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas.

En estos dos Artículos están inmersos la obligatoriedad de los derechos y las obligaciones que tanto patronos como trabajadores deben cumplir dentro de la relación laboral de forma coercitiva, siempre velando por el interés social.

f) Es hondamente democrático

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el cuarto considerando literal "f": "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".

Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados

de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre existirán patronos y dependientes, con puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

“A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorarse el sistema de producción para hacerlo más competitivo. Debe entenderse, al menos por una vez que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien habrá siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad”.¹⁹

Se analiza lo anteriormente expuesto y se deduce que el derecho del trabajo regula las relaciones entre empleadores y el trabajo, atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes, se fundamenta dicho derecho en los principios que informan al derecho del trabajo, al inspirarse en dichos principios véase que si bien es cierto el derecho es tutelar de los

¹⁹ Fernández, **Ob. Cit;** Pág. 30.



trabajadores, pero impone derechos y obligaciones para patronos y trabajadores, para así mantener la paz social y el respeto de los derechos que a cada uno corresponden. En conclusión de lo anterior se puede establecer que todos los principios enunciados buscan mantener un equilibrio entre los sujetos del derecho.



CAPÍTULO II

2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo

Contrato de trabajo: "es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra".²⁰

Para Pozzo, jurista argentino, citado por Miguel Bermúdez Cisneros en su libro derecho del trabajo, sostiene que "contrato de trabajo es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración".²¹

En esta definición se precisan los elementos fundamentales del contrato de trabajo, como los sujetos: patrono y trabajador, respectivamente, uno en condición de oferente y el otro como realizador del trabajo. También se capta claramente el objeto material del contrato que es el trabajo. Y se distingue el elemento característico y distintivo del contrato, que es la subordinación, pues

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit**; Pág. 513.

²¹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, Pág. 100.



sin ella el contrato no sería convenio de trabajo. Por último, resta señalar su carácter oneroso, es decir, que este trabajo se realiza a cambio de un salario o remuneración.

2.1. Regulación legal

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 18, establece: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Por lo que se analiza que siempre que exista una relación laboral, ambas partes tienen derechos y obligaciones que cumplir, ya sea que provengan del contrato o por disposición legal, en este caso vemos a las mujeres trabajadoras embarazadas, si bien es cierto, la ley les da una protección en cuanto al hecho del embarazo pero esto no las excluye de cumplir con sus obligaciones.

2.2. Elementos propios del contrato de trabajo

Dentro de los elementos propios del contrato encontramos: a) la subordinación;

b) ausencia de riesgo; c) estabilidad; y, d) la profesionalidad.

2.2.1. Subordinación

Cabanellas, citado por Landelino Franco López, define la subordinación como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Ludovico Barassi reproduce el concepto jurisprudencial de la magistratura del trabajo italiana y dice que consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida”.²²

Dentro de las características de la subordinación, se encuentran:

El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón está sujeto a la organización de la empresa.

El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza.

²² Franco, **Ob. Cit**; Pág. 15.

La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del empleador con la facultad de este de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.

La fiscalización del empleador expresada en supervisar y controlar la forma en que el trabajador desempeñe sus labores.

2.2.2. Estabilidad

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuando debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

Cabanellas denota la importancia de la estabilidad y dice “para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.”²³

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia. “La estabilidad puede ser considerada como un derecho que se

²³ Ibid, Pág. 28.

encuentra incorporado al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por mantener el contrato de trabajo”.²⁴

Clases de estabilidad:

“La estabilidad es relativa, cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo de servicio. Da cabida a elementos subjetivos como la simpatía, si el trabajador no le agrada al patrono lo despide e indemniza.

La estabilidad es absoluta, real, total o en sentido propio, cuando el patrono sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo del cargo que ocupa en la empresa y dado el caso debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley”.²⁵ La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado en conservar el puesto durante su vida (o sea, el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. “La estabilidad constituye pues una forma de amparo general del cual brotan a su vez derechos individuales,

²⁴ Schuldreich Talleda, Hector A., **Contrato de trabajo**, Pág. 499.

²⁵ **Ibid**, Pág. 28..

mientras que el término se estipula *intuitu personae*, en consideración de la situación especial de cierto trabajador a cierta empresa”.²⁶

Puesto que la estabilidad en ningún caso puede ser absoluta, cabe ante todo analizar el número y amplitud de las causas de cesantía que se admiten. En efecto, es evidente que el derecho a la estabilidad pierde cualquier alcance concreto cuando, pese a haber sido proclamada como regla, se admite un sinnúmero de causas de despido, que corresponden prácticamente a todas las situaciones que podrían inducir a un empleador serio a tomar tal iniciativa.

Dentro de los elementos del contrato encontramos la subordinación y la estabilidad, esto nos da la pauta de los derechos y obligaciones que a cada una de las partes corresponde cumplir, para que el vínculo laboral no sea afectado.

2.3. Características del contrato de trabajo

Las principales características del contrato de trabajo son:

Bilateral: de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario;

Consensual: para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las

²⁶ Deveali, Mario L., **Derecho del trabajo**, Pág. 536.

partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa;

Oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios;

Principal: no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato;

De tracto sucesivo: el cumplimiento de las obligaciones se dan en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones”.²⁷

2.4. Elementos de la relación de trabajo

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

“Elementos subjetivos:	trabajador y patrono
Elementos objetivos:	prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario”. ²⁸

En cuanto a los elementos de la relación de trabajo se refiere, se analiza que aparece dentro de los elementos objetivos la subordinación, la cual juega un

²⁷ Fernández, Ob. Cit.; Pág. 95.

²⁸ Dávalos, José, Derecho del trabajo I, Pág. 106.

papel muy importante dentro de esta, ya que si se respeta este elemento por parte de las trabajadoras embarazadas, el patrono esta obligado a cumplir con lo que la ley establece con respecto a la protección de la maternidad en cuanto a la inamovilidad.

2.4.1. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios

Estos constituyen los presupuestos indispensables para que pueda existir la prestación del servicio, de ellos dependerá la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo prestado, estos elementos son: “la materia u objeto; La forma o modo de su desempeño; El tiempo de su realización; y, las retribuciones que como consecuencia de todos los demás elementos señalados, esta el patrono obligado a cumplir”.²⁹

Al respecto conviene hacer algunas consideraciones generales:

La producción de bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades de la sociedad y del hombre como individuo requiere necesariamente el esfuerzo humano.

El esfuerzo humano se desenvuelve fundamentalmente en dos sentidos: por un lado está la mano de obra o fuerza de trabajo; por el otro, la organización de aquella, con miras a lograr objetivos comunes de producción.

²⁹ Franco, **Ob. Cit;** Pág. 46.



En el desarrollo de las relaciones sociales de producción existe una serie de motivaciones y necesidades de patronos y trabajadores que precisan el establecimiento de acuerdos acerca de lo que están dispuestos a dar y pretenden recibir con motivo de su esfuerzo y creatividad asociados para la producción.

Tales motivaciones son básicamente, la valoración del trabajo personal, protección física y mental de la persona, conservación y reproducción de la fuerza de trabajo y los estímulos para mejorar la relación obrero-patronal, así como la productividad.

Por tanto, constituyen valores sujetos a la protección jurídica de la dignidad e integridad física y mental del hombre, y la fuerza del trabajo y la productividad.

Al analizar estos elementos se ve tal y como menciona Landelino Franco en su libro Instituciones del derecho individual del trabajo, que las condiciones impuestas al patrono dentro de la prestación del servicio prestado por el trabajador está el conjunto de derechos que corresponden al trabajador y que de conformidad con el Artículo 22 del Código de Trabajo, se prevé como garantía a favor del trabajador, la inclusión automática o sobreentendida de las garantías y de los derechos mínimos establecidos en la ley, cuando dentro del texto del contrato no se hayan mencionado. Por hablar de nuestro tema se ve que la protección de la maternidad está incluida automáticamente en todo contrato de trabajo de mujeres.

2.5. Clases de trabajadores

“El trabajador en general.

Trabajadores especiales, sujetos a régimen especial, dentro de los cuales se encuentran:

Agrícola y ganadero

Mujeres

Menores de edad

Aprendices

Domésticos

A domicilio

Trabajador de confianza

Representante del patrono”.³⁰

Dentro del trabajo sujeto a régimen especial el Código de Trabajo, contempla el trabajo de las mujeres, desarrollando la protección establecida por la Constitución Política de la República de Guatemala para esta clase de trabajadoras.

Sin embargo se analizan las clases de trabajadores que existen y si bien es cierto existen trabajadores sujetos a regímenes especiales que cuentan con distinta protección a los otros, pero esa protección que se da en el caso de la maternidad no excluye a las mujeres de cumplir con los derechos y

³⁰ Fernández, **Ob. Cit**; Pág. 151.

obligaciones impuestas para todo trabajador.

2.6. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores. “Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador. La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido solo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores cada vez exijan más derechos e ignoren lo relativo a las obligaciones correlativas”.³¹ El derecho laboral sí otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarles derechos.

³¹ Ibid, Pág. 99.



Del contrato de trabajo emanan obligaciones para las dos partes contratantes, pero no todas las que cumple el patrono o el obrero, mientras subsiste la relación de trabajo, provienen del vínculo contractual. En realidad, el contrato de trabajo impone a las partes un número limitado de obligaciones y da, asimismo, nacimiento a derechos que cada una de aquellas puede hacer efectivos sobre la otra.

Todos los países, como se sabe, permiten el trabajo subordinado pero lo sujetan a determinadas condiciones. Estas nada tienen que ver con el contrato de trabajo que es, como se ha visto, una simple estipulación sobre la actividad humana, conforme a la cual el hombre, autolimita su libertad económica, permitiendo que otra persona dirija su actividad profesional mediante el pago de un precio.

Las condiciones con arreglo a las cuales es permitido en un país el trabajo subordinado, están fijadas generalmente por leyes sobre seguridad, higiene, retribución mínima, descansos, horarios, etc., que dan lugar a lo que Planiol y Ripert llaman obligaciones legales, para distinguirlas de las que emanan efectivamente del contrato y que se denominan, por esos mismo contractuales.

Las llamadas obligaciones legales, al revés de lo que se desprende de la doctrina más recibida nada tiene que ver con el contrato, sino con su ejecución, es decir con la efectiva prestación del servicio.

2.6.1. Obligaciones del trabajador

Corrientemente se dice que la obligación principal del trabajador es suministrar la prestación del trabajo. Se cree sin embargo, que la principal obligación del trabajador consiste en permanecer a la orden del patrono, siendo secundario que se preste o no el servicio convenido. “Lo que persigue el empleador, al ajustar el contrato de trabajo, es disponer de un derecho sobre la actividad ajena, coordinarla con la suya y colocarla bajo su dependencia, razón por la cual la obligación más importante del asalariado, es permitir que el empleador pueda usar de ese derecho, para lo cual se debe permanecer siempre a su disposición”.³²

“Respecto a las obligaciones de los trabajadores, en sentido estricto, la obligación principal es la prestación del servicio, pero está sujeta a determinados principios: La obligación de prestar personalmente el servicio; La obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidos; La obligación de laborar con eficiencia”.³³

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores el Código de Trabajo en el Artículo 63 establece: “además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

³² Ferrari, Francisco De, **Derecho del trabajo, de las relaciones individuales del trabajo**, Pág. 205.

³³ Garrido, **Ob. Cit**; Pág. 95.

- a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) observar buenas costumbres durante el trabajo....”

Y el Artículo 64 del mismo cuerpo legal establece: “Se prohíbe a los trabajadores:

- a) abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución,

- o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
 - d) usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
 - e) portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
 - f) la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

De acuerdo al contenido de estos dos Artículos se determina que todo trabajador tiene obligaciones que cumplir frente a la parte patronal, así como obligaciones de no hacer, esto en referencia a las prohibiciones que establece la legislación guatemalteca en el Artículo mencionado, así como otras que se deriven de la prestación del servicio.



2.6.2. Obligaciones del patrono

La principal obligación del patrono es pagar por el servicio prestado.

Podemos afirmar, redondeando el pensamiento de Ludovico Barassi, “que los dos pulmones oxigenadores de la relación de trabajo son la equidad en la aplicación de las normas laborales y la lealtad recíproca que se deben guardar los trabajadores y patronos en el desarrollo de sus relaciones”.³⁴

Se analiza que en cuanto a las obligaciones de las partes se refiere el Código de Trabajo, puede verse que las mismas al ser incumplidas por las partes, pueden dar motivo a la terminación de la relación laboral, motivo por el cual cuando una mujer trabajadora en estado de embarazo incumple una de sus obligaciones da motivo para que se de por finalizada la protección de estabilidad en el empleo con que cuenta, pero el patrono debe obtener previa autorización judicial.

2.7. Terminación de los contratos de trabajo

El Artículo 76 del Código de Trabajo regula “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra o en que ocurra lo

³⁴ Muños Ramos, Roberto, *Derecho del trabajo*, Pág. 171.

mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Sobre la terminación de los contratos de trabajo, se analiza que si bien es cierto que todo trabajador goza de estabilidad, sin embargo el tema que interesa es el de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo quienes gozan de inamovilidad, véase que ellas gozan de una estabilidad privilegiada para no ser despedidas por causa del embarazo, sin embargo se puede dar por terminada la relación laboral al incurrir en causal de despido.

2.7.1. El despido

“El contrato de trabajo, como todos los contratos con prestaciones recíprocas y tracto sucesivo, puede ser denunciado en caso de incumplimiento grave de la otra parte”.³⁵

“La causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado”.³⁶

Para Cabanellas en el diccionario de derecho usual tomo I. En términos amplios, despido significa: “privar de ocupación, empleo actividad o trabajo, así

³⁵ Herrera, Enrique, *Extinción de la relación de trabajo*, Pág. 285.

³⁶ Krotoschin, *Ob. Cit*; Pág. 488.

también expresa que el despido laboral en el numero de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo, por declaración unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo que lo une con el trabajador a su servicio”.³⁷

“Pero también debe tenerse en cuenta que algunas disposiciones legales niegan el derecho de despido al patrono cuando quisiera ejercerlo por determinados motivos”.³⁸

Como se desprende de lo que antecede, el despido está sujeto, normalmente a ciertos límites temporales y materiales, que dificultan su ejercicio. Pero también se ha recalcado ya, que la disolución del contrato es siempre posible por un motivo grave, y que al mediar tal motivo, ninguno de los límites enumerados vale. No hay pues, estabilidad que valga, por más estricta que fuere, que no tenga su límite en la justa causa.

Indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, “el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la

³⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**; Pág. 690.

³⁸ Krotoschin, **Ob. Cit**; Pág. 495.



empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación”.³⁹ Motivo por el cual el ordenamiento jurídico guatemalteco establece derechos y obligaciones para trabajadores y patronos, con el fin de evitar que cualquiera de las partes se vea afectada en sus intereses.

Causales de despido

El Artículo 77 del Código de Trabajo enumera las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, el cual literalmente regula: “son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

³⁹ López, **Ob. Cit**; Pág. 886.

- c) cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

- e) cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;

- f) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario;

- g) cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representante en la dirección del trabajo, les indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

- k) cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que el imponga el contrato.

Se analiza este Artículo y se llega a la determinación que no se excluye a ninguna clase de trabajador, de las enumeradas anteriormente, que incurra en causal de despido, a que el patrono le ponga fin a la relación laboral, sin embargo se ve en cuanto a este tema que para despedir a las mujeres trabajadora en estado de embarazo, se necesita de autorización judicial.

Características del despido

“Es voluntario por cuanto depende de la voluntad del patrono la terminación del contrato de trabajo, sea por la existencia de una causa justificada, o bien por rescisión unilateral sin que medie justificación.

Es recepticio porque es imprescindible la notificación del despido al trabajador para que surta sus efectos legales”.⁴⁰

“Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, son la reinstalación y la indemnización”.⁴¹ Correspondiendo como acción a tomar por las trabajadoras embarazadas la reinstalación, cuando las mismas son despedidas

⁴⁰ Serrano Caldera, Alejandro, **Derecho del trabajo**, Pág. 155.

⁴¹ Dávalos, **Ob. Cit**; Pág. 164.



injustificadamente.

En cuanto al derecho de despido que tiene la parte patronal se analiza que el mismo tiene cierto límite en cuanto se refiere a algunos trabajadores que tienen protección legal, dentro de los cuales encontramos a las trabajadoras embarazadas, a quienes los patronos no pueden despedir con ocasión del embarazo, al menos que las mismas incurran en causal de despido, que pueda permitir a los patronos ejercer ese derecho que tienen.



CAPÍTULO III

3. Nacimiento del derecho del trabajo de las mujeres

El trabajo de las mujeres y de los menores de edad, es una de las consecuencias de la revolución industrial, situación esta que no se daba, por lo menos con iguales caracteres, en el régimen gremial que la precedió. El empleo de los niños da origen bien pronto a abusos, los que en Inglaterra llegaron a ser tan notorios que una ley fue votada para reglamentar su trabajo. Como afirma Henry See el trabajo de las mujeres en las manufacturas ha sido más tardío. Se puede encontrar en esos fenómenos una consecuencia directa de la creación de la gran industria capitalista. Los fabricantes encontraron ventajas al emplear mujeres y niños porque sus salarios son siempre inferiores a los de los hombres.

La revolución económica surgida del liberalismo mantuvo la premisa de que la intervención del Estado no era para nada necesaria en el régimen de trabajo, que los contratantes debían ser libres para fijar las condiciones, y de que toda intervención lesionaba los principios de libertad en los cuales se inspira la legislación. Mas ello era incierto, ya que el intervencionismo estatal en materia de trabajo era anterior incluso al sistema de las corporaciones, y el se había aplicado en las provincias hispanas, en América impuesto por una necesidad ambiental.



Las diversas disposiciones dictadas a partir de principios del siglo XIX, en que el intervencionismo se define, no adquieren plenitud hasta 1919, al final de la primera guerra mundial. En aquel entonces se produce un movimiento renovador y la legislación de trabajo, protectora de menores y de mujeres, cimenta bases de concordia para la humanidad, para las clases sociales, para las diversas actividades laborales aun cuando ella no se ciñera a una política de paz entre los diversos Estados. Definiendo esa situación ha dicho Lorwin que en 1918 el mundo, purificado por los sufrimientos y los horrores de la guerra y estimulado por la marcha hacia el oeste del pensamiento revolucionario proclamaba que la era en que entraba debía ser la de dos grandes ideas: la paz universal y la justicia social. Agitados por este vago idealismo y bajo el impulso de las fuerzas sociales que la guerra había desencadenado, los pueblos occidentales realizaron en 1919 para edificar instituciones nuevas, el esfuerzo consciente más poderoso de que los hombres tienen memoria desde fines del siglo XVIII, en que los americanos y los franceses forjaron, en el seno de asambleas populares, sus constituciones democráticas.

“En donde este proceso revolucionario se define es en lo que hace referencia a la reglamentación del trabajo de las mujeres y de los niños. Numerosas medidas fueron adoptadas frente a la situación estabilizada que no era otra que la de una fiebre de producir y ganar, de obtener beneficios que, como dice Aran, acuciaba a los empresarios y capitalistas de la época, la que encontró un amplio curso por donde precipitarse en las corrientes de libertad individual emanadas

de la Revolución Francesa, que ya en sus principios barrió las trabas o las barreras suscitadas y levantadas por las antiguas corporaciones laborales al desenvolvimiento de la producción, devolviendo a los ciudadanos la facultad de moverse en la esfera económica con una posibilidad casi ilimitada”.⁴²

3.1. Trabajo de la mujer

La esclavitud antigua impuso en una etapa inicial el trabajo de la mujer como la servidumbre a que el hombre se hacia acreedor por su mayor fuerza, teniendo éste, por misión, funciones superiores en la vida organizada. Más tarde se inició la diferencia de trabajo quedando la mujer consagrada a las funciones domésticas más propias para ella.

Común la ley del trabajo para el hombre y la mujer, pero siendo diferentes sus fuerzas y distintos sus caracteres físicos, la misión de ésta es diversa. Consagrada al trabajo doméstico, así se mantuvo en parte durante toda la edad media por lo rudo de las faenas de la producción. “La máquina, al reducir el consumo de energías humanas, ha hecho posible su nueva incorporación al trabajo y así vemos hoy a la mujer en un mundo industrial ocupándose de tareas que hasta hace poco eran inadecuadas a su constitución física y a sus posibilidades materiales. La máquina puso en una situación de igualdad a la mujer con el hombre, disminuyendo el empleo de fuerzas procedentes del vigor muscular. Pero no es solamente el hecho de que la máquina haya posibilitado

⁴² Cabanellas, Guillermo, *El derecho de trabajo y sus contratos*, Pág. 196.

la incorporación de la mujer en la industria y en la agricultura, sino que esta se ha visto obligada a ello por la necesidad de mantener su hogar, ya que el salario del hombre resultaba insuficiente ante el aumento de las necesidades creadas por la nueva civilización”.⁴³

3.1.1. Inconvenientes al trabajo de las mujeres

Se señalan diversos inconvenientes del trabajo femenino, principalmente en la fábrica, pudiendo reducir dichos inconvenientes a los siguientes:

La mujer, por sus condiciones físicas, no es apta para realizar trabajos que exigen un esfuerzo constante, fatigoso, insano, en una atmósfera antihigiénica.

La mujer en el trabajo sufre la desnaturalización de sus sentimientos de orden moral, y en contacto con los jefes de la industria, patronos, capataces y compañeros de trabajo, se relaja y desmoraliza.

Por necesidad de su trabajo la mujer obrera se aleja del hogar, lo cual produce la disminución de la natalidad. Las prácticas anticoncepcionales han aumentado progresivamente en los centros industriales.

Con el trabajo de la mujer se degenera la raza y aumenta al mismo tiempo la mortalidad infantil, ya que la obrera madre no puede cuidar debidamente a sus

⁴³ *Ibid.* Pág. 199.

hijos, ni tampoco darles la debida educación;

El trabajo de la mujer crea una competencia al aumentar el número de trabajadores, con lo cual agrava el paro y disminuyen los salarios;

Pese a todas las razones expuestas y de los numerosos inconvenientes que surgen del trabajo de la mujer como tal asalariada creemos que la situación de hecho es tal que parece imposible que ella se modifique. "En esta situación el legislador se encuentra obligado a controlar el trabajo de la mujer garantizándole un conjunto de derechos inalienables e irrenunciables, con el objeto de protegerla y hacer su labor más llevadera.

Las normas de protección a la mujer obrera pueden clasificarse en la siguiente forma: a) trabajo nocturno y jornada de trabajo; b) condiciones del trabajo; c) trabajos prohibidos; y, d) protección especial a la mujer obrera madre".⁴⁴

"El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. Así vemos que primero, en el campo del trabajo, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismo derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos".⁴⁵

⁴⁴ Ibid, Pág. 200.

⁴⁵ Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 38.



Entre los trabajadores sujetos a regímenes especiales encontramos en el ordenamiento jurídico guatemalteco el trabajo de las mujeres, el cual surgió tomando como ejemplo la reglamentación que se le dio en Inglaterra debido a las condiciones en que se desarrollaba en dicho país el trabajo de las mujeres y menores de edad, y lo cual dio origen a las normas embrionarias del derecho laboral, cabe pues a estas primerizas regulaciones, el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Deferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

En el plano laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se fundaban en una base consistente y que más bien eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer ha sabido ganar en el mercado laboral, en una amplísima gama de actividades, de tal forma que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción de géneros.

“Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres y a los menores de edad. Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, a su delicadez y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo de esta disciplina, se han revaluado estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamentalmente por su excelsa misión de la maternidad”.⁴⁶

Se analiza que el trabajo de las mujeres ha venido en desarrollo a lo largo del tiempo, en la legislación guatemalteca la Constitución Política de la República de Guatemala, da protección a las mujeres trabajadoras en diversas situaciones pero en especial a la maternidad, lo cual ha sido normado en el título cuarto, capítulo segundo del Código de Trabajo en el cual se desarrolla este derecho y sus limitaciones.

3.2. Derechos de la mujer trabajadora

En el Código de Trabajo existen normas generales que son aplicables tanto a hombres como a mujeres, respecto al trabajo. Sin embargo en el caso de las mujeres existe una legislación especial derivada del trabajo sujeto a régimen especial, de lo cual se deriva el tema que hoy abordamos sobre la protección de la maternidad y la forma de poner le fin a esa protección a causa de hechos imputables a las trabajadoras que gozan de la misma.

⁴⁶ Fernández, Ob. Cit; Pág. 155.

En el derecho guatemalteco, se instituye un régimen especial para las mujeres, que básicamente comprende:

La no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales;

La no discriminación entre mujeres casadas y solteras;

No discriminación por motivo del embarazo y sus consecuencias.

Pre y Postnatal

La atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos prenatal, postnatal y lactancia.

Inamovilidad durante los períodos citados.

Atención y respeto, que con mayor razón se les dedica por razón de su sexo.

El Artículo 151, literal b, del Código de Trabajo, establece que no se puede despedir a la mujer por el solo hecho del embarazo. “Esta es una muy encomiable disposición que resalta y enaltece a la mujer y al hecho del embarazo”.⁴⁷

⁴⁷ Fernández, Ob. Cit; Pág. 156.

La ley protege a la mujer, le da tranquilidad en cuanto al hecho de que por estar en estado de embarazo no se le va a privar de su trabajo por ese motivo.

3.2.1. Inamovilidad

“Como se ha recordado, el derecho a la estabilidad ha aparecido como una defensa contra el despido arbitrario, como un medio para limitar el poder discrecional del empleador y al mismo tiempo ofrecer una relativa tranquilidad económica a sus dependientes”.⁴⁸ 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”.⁴⁹

Se analiza lo anterior y se ve como dice el Licenciado Carlos Aguirre Ramos en la compilación de derecho constitucional que el “derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organiza el estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan los principios, las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad

⁴⁸ Deveali, **Ob. Cit**; Pág. 565.

⁴⁹ Fernández, **Ob. Cit**; Pág.161.

política”.⁵⁰ Por lo que de acuerdo a ello véase que la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto al trabajo de las mujeres les otorga una protección especial, la cual está establecido en el Artículo 102 que regula: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades, en especial el inciso 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 forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post-natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”. Sin embargo cabe aclarar que en cuanto a los descansos pre y post natal, el Artículo 152 del Código de Trabajo fue reformado por el Artículo 12 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, ampliando el descanso a gozar durante dichos períodos de 75 a 84 días, siendo que anteriormente el período de descanso a gozar después del parto era de 45 días mientras que con dicha reforma se amplía el plazo a 54 días, esto es una superación a los derechos mínimos

⁵⁰ García R., Mauricio, **Compilación de derecho constitucional**, Pág. 131.



establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo un caso de excepción a la jerarquía de las normas, tomando en cuenta que la misma Constitución lo permite en el Artículo 106, en el cual establece: que los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados, además este artículo también regula que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, lo cual es el sustento para determinar que la misma constitución permite esta excepción a la jerarquía normativa.

Además el inciso t), del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. En base a esto se determina que si Guatemala llegare a ratificar cualquier convenio relativo a las mujeres que supere los mínimos establecidos en la Constitución, dicha superación tendría prevalencia sobre lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala reconocer a las mujeres, es desarrollada por el Código de Trabajo, en varios

Artículos, pero únicamente se mencionará el Artículo 151 del Código de Trabajo que regula: Se prohíbe a los patronos:

- a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características;
- b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo;
- c) despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad;
- d) para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y,
- e) exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajo que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Al analizar se verá que el mismo establece los derechos que toda mujer trabajadora tiene toda vez que entra en el campo laboral, haciendo referencia a la maternidad, dándole una protección especial como lo es la inamovilidad y limita a los patronos el despido arbitrario que se pudiera dar por el solo hecho del embarazo.

“La protección de las mujeres y los menores de edad puede verse desde dos puntos de vista. De una parte las mujeres y los menores de edad son sujetos del derecho del trabajo por cuanto realizan una efectiva función laboral y, de la otra son objeto de un conjunto de medidas adoptadas por el legislador en defensa de los intereses sociales que le están encomendados”.⁵¹ Estas medidas adoptadas por el legislador en cuanto al trabajo de las mujeres, debe ser desarrollado de una forma más amplia, tomando en cuenta los factores que intervienen en la relación del trabajo, como lo son el capital y el potencial humano, a efecto de proteger los mismos.

3.3. Fundamento del régimen especial

El valor social de la familia, la conservación de la especie y su propia naturaleza, más débil que la del hombre, indujeron en todos los países del mundo, a introducir en el régimen común de sus leyes del trabajo, determinadas variantes en beneficio de la mujer, las cuales, indirectamente, procuraban favorecer al mismo tiempo a la sociedad y a la especie. Como se sabe el

⁵¹ Cabanellas, Ob. Cit; Pág. 197.



estado físico de la mujer ejerce una influencia inevitable sobre el del hijo. Comprometiendo su salud con un trabajo excesivo, la mujer no se perjudica solamente ella, sino que perjudica a los niños que ella puede procrear.

Estas consideraciones y otras de igual importancia, llevaron a las legislaciones modernas a tomar a favor de la mujer medidas que tiene que ver especialmente con el trabajo nocturno, el descanso semanal, la duración de la jornada y asimismo, con su estado de gravidez y los descansos que se le deben en esas circunstancias.

“La legislación del trabajo relativa a la mujer, como legislación especial, ha quedado estacionaria, ya que la mecanización y el automatismo de la industria moderna han venido a eliminar las formas penosas o perjudiciales del trabajo contra las cuales se trató, en otras épocas de defenderla”.⁵²

El estado de gravidez y los problemas que crea la maternidad, han sido siempre objeto de atención particular por el legislador, así como por los organismos internacionales, motivo por el cual existen convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al trabajo de las mujeres.

El Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial

⁵² De Ferrari, Francisco, **La relación del trabajo**, Pág. 173.



por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

Al analizar lo anterior y establecer que el derecho del trabajo por ser tutelar de los trabajadores ha regulado lo pertinente a la protección de la mujer trabajadora en especial al tema de la maternidad, lo cual puede verse en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que es necesario su desarrollo a través de leyes ordinarias. Si bien es cierto el empleo de las mujeres, está protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el ordenamiento jurídico guatemalteco no ha sido ampliamente desarrollado, ya que no se le ha tomado la importancia debida, por lo que sería de gran utilidad que dicha institución del derecho laboral fuera ampliamente desarrollada en toda su extensión, en especial este tema en cuanto a la cancelación de los contratos de trabajo de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y no que únicamente cuente con un inciso en un Artículo del Código de Trabajo.

3.4. Convenios internacionales sobre protección de la mujer

Para hablar de convenios internacionales es necesario primero referirse al tratado de paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, y en el que por primera vez se trató el problema social de la organización de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo nace como consecuencia de explotación humana.



Los representantes de varias naciones industriales se vieron en la necesidad de crear un organismo que defendiera los derechos de los trabajadores mediante normas y recomendaciones. Este organismo se llamó Organización Internacional del Trabajo, y se encargó de establecer normas internacionales para regular estos derechos. Los Países signatarios se comprometieron a cumplirlas, por lo que el derecho internacional del trabajo es el resultado de una lucha constante del hombre porque se le reconozcan sus derechos.

La Conferencia Internacional del Trabajo, como órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo tiene la misión principal de adoptar normas sociales encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en el mundo. La conferencia establece dos clases de normas: los convenios y las recomendaciones.

En el convenio internacional de trabajo, el Estado que lo ratifica tiene la obligación de aplicar en su país las disposiciones del convenio, respecto a lo cual el convenio ratificado por el órgano competente del Estado deviene automáticamente a ser derecho positivo.

En cuanto a la protección del trabajo de la mujer podemos ver que Guatemala ha ratificado varios convenios dentro de los cuales se encuentran: a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, b) Convenio No. 45 sobre trabajo subterráneo de las mujeres, c)

Convenio No. 89 sobre trabajo nocturno de las mujeres, y, d) Convenio No. 103 sobre la maternidad.

3.4.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Esta convención en el Artículo 1º. establece: “A los fines de la presente convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Este Artículo protege a las mujeres trabajadoras poniéndolas en igualdad de condiciones con los hombres, no permitiendo a empleadores la discriminación por ningún motivo sino que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres dentro de la sociedad. Como se ha dicho que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, a excepción de las modalidades que se consagran respecto a la protección de la maternidad. Sin embargo cuando se habla de igualdad de condiciones nos referimos que tanto hombres como mujeres deben ejercer sus derechos pero también cumplir con sus obligaciones.

Artículo 11. – 1. Regula: “Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales a ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este Artículo será examinado periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Este Artículo obliga a que los estados partes, mantengan la debida protección para que los derechos de las mujeres no sean menoscabados y se proteja a la mujer en todo ámbito que pueda ser susceptible de discriminación y que la pone en desventaja con el hombre, estando dichos derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y desarrollados en el Código de Trabajo, así como en los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

3.4.2. Convenio No. 45

Este Convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el cual trata sobre el trabajo subterráneo (de mujeres), fue ratificado por Guatemala el 7 de marzo de 1960 y publicado el 30 de marzo de 1960.

Este convenio se refiere a la protección que se le debe dar a la maternidad, ya que la mujer es el ser que concibe a los hijos dentro de su vientre y al llevar a cabo trabajos subterráneos se puede afectar al niño o niña.

3.4.3. Convenio No. 89

Este convenio es relativo al trabajo nocturno de las mujeres, el cual fue ratificado por Guatemala el 22 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero del mismo año.

3.4.4. Convenio No. 103

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativa a la protección de la maternidad, este convenio entró en vigor el 7 de septiembre de 1955 y fue ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo del mismo año, de dicho convenio por tener relación con el tema se hará referencia a algunos artículos:

Artículo 1.

Este convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

En este Artículo vemos que las mujeres que laboran en cualquier tipo de

empresa están protegidas, sin distinción alguna e incluso es tan amplio que incluye a las mujeres que trabajan en su domicilio.

Artículo 2.

A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio

Artículo 3.

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

En cuanto a este Artículo la legislación guatemalteca regula el descanso que la madre trabajadora debe gozar, que es 30 días que preceden al parto y 54 días posteriores a este, constituyendo este derecho parte de la protección a la maternidad, derecho este que como se ha adentado supera los mínimos establecidos en el Artículo 102 Literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo que en la misma se establece que el descanso a gozar antes del parto es de 30 días y después del parto 45 días, siendo en total los días a gozar de 75, mientras que ahora con la reforma al Código de Trabajo es de 84 días.

Artículo 4.

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco la mujer tiene derecho durante el descanso que la ley establece que su salario le sea pagado, el cual debe ser retribuido con el cien por ciento.

Artículo 5

Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

Artículo 6

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo 3 del convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte en el plazo señalado en que el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Este es otro de los derechos que gozan las mujeres trabajadoras embarazadas, a no ser despedidas, durante el embarazo o cuando se encuentre en los descansos que la ley les confiere o en el período de lactancia, ya que debido al

abuso de los patronos el legislador se vio en la necesidad de dificultarles el derecho al despido en estos casos, para evitar con esto que los patronos simplemente por no convenir a sus intereses despidan a las mujeres embarazadas, dando a estas una protección especial de ser inamovibles.

Los convenios internacionales promulgados por la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales Guatemala es parte, se refieren fundamentalmente a las actividades en que puede desenvolverse una mujer y los derechos de protección sobre la maternidad que le asisten, evitar así el abuso de la parte patronal de despedir a las mujeres por el solo hecho del embarazo.

El Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia establece: "se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela. De acuerdo a ello es de notar que las mujeres menores de edad embarazadas también están incluidas en la protección de inamovilidad otorgada en la ley.

Es también de suma importancia hacer mención a la Carta de las Naciones Unidas, que tiene entre algunas de sus finalidades.

- a) Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.
- b) La solución de problemas internacionales de carácter económico social y sanitario y de otros problemas conexos, y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo.

El respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

Así mismo la Declaración Universal de los derechos del hombre, que se aprobó en Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Esta dice que toda persona, por el solo hecho de ser miembro de una sociedad, tiene derecho a la seguridad social, al trabajo y a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección de su empleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses, al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una estabilidad en el trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

De acuerdo a lo anterior se concluye que tanto los convenios internacionales, la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los derechos del hombre, tienen en común la protección del empleo de los trabajadores a manera que exista estabilidad laboral y lo cual también está establecido en la legislación



guatemalteca dando protección a todo trabajador a no ser despedido y una protección privilegiada a las mujeres embarazadas.

CAPÍTULO IV

4. Terminación de la relación laboral

Como anteriormente se ha mencionado el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, en el inciso k) protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

“Pero si bien la Constitución es la fuente por excelencia del derecho constitucional, en cuanto derecho positivo, constituye el basamento de todo el edificio del Estado constitucional, también son fuente del derecho constitucional las leyes ordinarias dictadas con referencia a la Constitución, para desarrollar o reglamentar los principios en ella consagrados.

De este modo no solo la ley de leyes, que es la constitución, es fuente del derecho constitucional, sino también las demás leyes de categoría inferior, en la medida en que dan forma precisa y detallada a las instituciones constitucionales.

El derecho constitucional mantiene relaciones estrechas y constantes con todas las disciplinas jurídicas, en razón de que establece los principios fundamentales

de la organización del Estado, que deben ser desenvueltos y reglamentados por la legislación ordinaria en sus diferentes campos y niveles.

Lo dicho demuestra que las relaciones entre las normas jurídicas ordinarias y las constitucionales son muy estrechas, pues las segundas condicionan la validez de las primeras”.⁵³

De acuerdo a lo expuesto el Artículo 151, literal c, del Código de Trabajo, establece como prohibición a los patronos “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código”.

“Vemos que no se puede despedir a la mujer por el solo hecho del embarazo. Esta es una muy encomiable disposición que resalta y enaltece a la mujer y al hecho del embarazo. Sin embargo, en la práctica esta disposición no responde a la intención del legislador. A muchas empresas (dependiendo de qué tipo de actividad desarrollen) les afecta tener una trabajadora en estado interesante; por ejemplo una dependiente de mostrador, una empacadora o una promotora de ventas. Aparte de ello, el desenlace natural, la evolución esperada del embarazo, conduce a los períodos pre y postnatal y seguidamente a la lactancia. Básicamente, por esas razones es que muchos empleadores pasan

⁵³ García, **Ob. Cit.**; Pág. 139.

por alto las regulaciones laborales y sin muchos trámites despiden a la trabajadora al tener noticia de su estado”.⁵⁴ Asimismo este Artículo como norma ordinaria impone los límites a este derecho establecido en la Constitución sobre la protección especial que gozan las mujeres dentro de las relaciones laborales.

Además el Artículo 76 del mismo cuerpo legal establece: “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Con el análisis de este Artículo se ve que no excluye a ningún trabajador en cuanto a que la terminación de los contratos de trabajo se dé por causa imputable al trabajador, en este caso cuando una mujer trabajadora embarazada incurre en causal de despido el patrono sí la puede despedir, pero para ello debe obtener autorización judicial.

4.1. Motivo del despido

La ley establece que no se puede despedir por razón del embarazo. Ahora bien, ¿Qué pasará en el caso de una trabajadora que efectivamente este en tal estado, pero que por su actitud en el trabajo dé sobrados motivos para ser

⁵⁴ Fernández, *Ob. Cit*; Pág. 159.

despedida? (ejemplo: ausencias, atrasos, desobediencia a instrucciones). El hecho de su estado no debe implicar una inamovilidad absoluta; existe la protección de ser inamovible, pero en cuanto al embarazo como motivo del despido. Debe, sin embargo, mantenerse la posibilidad al patrono de despedir por causal justificada, esto, que si la trabajadora incurre en causal de despido, éste proceda sin limitación y sin obligación a indemnización a la trabajadora.

Conforme el texto legal y como el mismo se ha implementado en la práctica, existe incertidumbre acerca de si, en términos generales, se puede o no despedir a una trabajadora embarazada. "Se considera que el derecho al despido justificado debe mantenerse pues una trabajadora por el hecho de su estado, y más aún, con motivo del mismo, debe observar una actitud consecuente, es decir que el embarazo no es un escudo que proteja a la trabajadora permitiéndole actitudes indebidas que normalmente no tomaría. Aparte es el problema en la práctica para el patrono de probar esa otra causal que pudiese haberse invocado para el despido.

Es claro que el despido por simple voluntad del patrono, aun reconociendo el pago de indemnización no es procedente, pues en todo caso se presumiría que es debido al estado de embarazo. Debe entonces contar con autorización judicial".⁵⁵

La ley protege a la mujer, le da tranquilidad en cuanto al hecho de que por estar

⁵⁵ Ibid, Pág. 160.

en estado de embarazo no se le va a privar de su trabajo por ese motivo. “El legislador ha definido una serie de situaciones, en las cuales el trabajador se halla expresamente protegido contra las consecuencias de un eventual despido sin justa causa como lo es en el caso del embarazo.

El contrato de trabajo, como todos los contratos con prestaciones recíprocas y tracto sucesivo, puede ser denunciado en caso de incumplimiento grave de la otra parte.

Es decir, en todos los regímenes de estabilidad, el incumplimiento contractual habilita a la parte inocente a denunciar el contrato de trabajo”.⁵⁶

“En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo”.⁵⁷

“Para asegurar una más auténtica estabilidad al trabajador, y para fundamentar los límites materiales al despido, se han hecho valer varias razones en el transcurso del tiempo. Sin embargo, desde el principio ha prevalecido la idea ya vista de que el despido, en ciertas ocasiones, puede ser o es, un acto abusivo y

⁵⁶ Herrera, **Ob. Cit**; Pág. 229.

⁵⁷ Guerrero, **Ob. Cit**; Pág. 43.

que como tal debe impedirsele, o por lo menos dificultársele. El influjo de esta doctrina se pudo percibir en las primeras medidas protectoras tendientes a la conservación del empleo, en que la protección se limita a determinado tiempo (enfermedad, embarazo)".⁵⁸

Bonhome mencionado por Cabanellas en su libro tratado de derecho laboral tomo II, define la estabilidad en el empleo: "como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia y cuando una causa prevista en la ley no determine la transformación de la garantía".⁵⁹

De acuerdo a lo anterior se concluye que la estabilidad que gozan las mujeres trabajadoras en estado de embarazo en ningún caso puede ser absoluta, ya que la disposición legal que desarrolla el derecho a la inamovilidad, nos remite a las causas que producen la extinción de ese derecho, establecida en el Artículo 77 del Código de Trabajo en el cual enumera varias situaciones para que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

⁵⁸ Krotoschin, **Ob. Cit**; Pág. 523.

⁵⁹ Cabanellas, **Tratado de Derecho Laboral**, Pág. 229.

4.2. Igualdad de defensa entre patronos y trabajadores

En consideración al derecho de defensa desde el punto de vista del interés social vemos la justicia social que se invocó expresamente en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles al decir que la paz universal no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social. Se quiere decir con ello, que la sociedad moderna ansía un derecho que atribuya lo suyo a cada uno, en el sentido de que se eviten resultados asociales o antisociales. Tanto la justicia como el orden jurídico positivo son en sí valores sociales, esto es, valores que solo se dan en una situación de convivencia y por lo tanto se dan con relación a todos los que en una y otra forma tienen parte en ella. La justicia debe procurar la paz social basada a su vez en el orden y la seguridad jurídicos.

“Se puede y se debe estar a favor del trabajador, si los propósitos de protección, el principio de igualdad, o la defensa de los derechos de grupo, lo exigen o justifican, y no se violan los derechos de igual valor de la otra parte, contemplados desde el punto de vista del interés social”.⁶⁰

En los instrumentos jurídicos de carácter nacional se establecen otras garantías que tienen relación con el derecho laboral entre las cuales está el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que Regula: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país

⁶⁰ Krotoschin, **Ob. Cit;** Pág. 11.



debe organizarse conforme a principios de justicia social" y el Artículo 118 del mismo cuerpo legal establece: El régimen económico y social de la república de Guatemala se funda en principios de justicia social.

Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional".

De estos dos Artículos se corrobora que si bien es cierto, el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores y en este sentido da protección especial al hecho de la maternidad, sin embargo se debe tomar la importancia debida para que los elementos básicos que dan nacimiento a la relación de trabajo no se afecten sino que se consiga una armonía y un equilibrio entre el capital y el trabajo, esto tomando en consideración lo que dice Jorge Rodríguez Mancini en su libro derechos fundamentales y relaciones laborales, que: "el ejercicio de los derechos fundamentales ha de efectuarse en unos términos que resulten compatibles con el resto de los derechos, bienes y valores constitucionalmente amparados, compatibilidad ésta que se garantiza mediante la imposición de límites a aquel ejercicio.

Entre los derechos del empleador-empresario se encuentran el de iniciativa económica y el de libertad de empresa, estos derechos fundamentales implican precisamente, además del derecho de crear la empresa y de acceder libremente al mercado, la facultad de organizar como considere conveniente a su fin

económico la combinación de los factores productivos”.⁶¹

4.3. El derecho del despido del patrono

“El patrono no puede renunciar en forma general al derecho de despedir a los trabajadores que en el futuro incurran en una causal de separación”.⁶²

Como vimos anteriormente el derecho de despido es la facultad que tiene el patrono para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vinculo laboral, asimismo el Código de Trabajo establece en el Artículo 76 que se puede dar la terminación de los contratos de trabajo por falta imputable a la otra.

El Artículo 151 del código de trabajo en el inciso c) prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, sin embargo en este mismo inciso también indica los limites a dicha protección, ya que si bien protege a las trabajadoras que están en estado de embarazo también establece salvo por causa justificada originada en falta grave a los derechos derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 del Código de Trabajo. En este caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo

⁶¹ **Ibid**; Pág. 135.

⁶² Muños, **Ob. Cit.**, Pág. 351.

para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.

No obstante el empleo de las mujeres en estado de embarazo, está protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo dentro del ordenamiento jurídico ordinario no ha sido ampliamente desarrollado, atendiendo la importancia en cuanto a la justicia social se refiere y a la protección de la inversión de capital tanto nacional como extranjero, por lo que sería de gran utilidad que dicha institución del derecho laboral fuera desarrollada, en el sentido de dotar a la parte patronal de un procedimiento específico para ejercer su derecho de despido en cuanto a las trabajadoras embarazadas.

4.4. Derecho procesal del trabajo

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales, que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, (individuales y colectivos), Así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁶³

⁶³ Chicas Hernández, Raul Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Pág. 15.

4.4.1. Clasificación del proceso individual en el derecho procesal del trabajo

Se clasifican los procesos en cuanto a la función que cumplen en: a) procesos de cognición o de conocimiento; b) procesos cautelares; y c) procesos de ejecución.

De conformidad con el Código de Trabajo se puede formular la siguiente clasificación: a) proceso ordinario o de conocimiento; b) proceso de ejecución o ejecución de sentencias; c) proceso cautelar o de medidas cautelares; d) proceso en materia de previsión social; e) proceso en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social; f) proceso incidental post-mortem;

4.4.2. Proceso ordinario de conocimiento

El proceso de conocimiento o de cognición es aquel que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones.

Para Jaime Guasp, mencionado por Raúl Antonio Chicas Hernández en su libro introducción al derecho procesal individual del trabajo, dice que: "proceso de cognición, es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta

declaración de voluntad se le da el nombre de sentencia, el proceso de cognición es, característicamente, el que tiende a obtener una sentencia del Juez”.⁶⁴

Se analiza que existen diversos tipos de procesos en materia laboral, y que entre los trabajadores que gozan de inamovilidad además de las mujeres en estado de embarazo encontramos en el Artículo 209 del Código de Trabajo que se refiere a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, quienes gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, que están formando un sindicato y gozan de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo, sin embargo, si dichos trabajadores incurren en causal de despido, este mismo Artículo establece que el procedimiento a llevarse a cabo es un incidente de cancelación de contrato, también podemos establecer que los miembros del comité ejecutivo de un sindicato gozan de dicho privilegio, quienes también al incurrir en causal de despido, la ley establece el juicio ordinario para poderlos despojar de tal protección, mientras que en la ley no se encuentra un procedimiento señalado para despojar de la protección de inamovilidad que gozan las mujeres trabajadoras embarazadas.

De acuerdo a lo expuesto en este capítulo y tomando en cuenta lo que dice Landelino Franco López que: “el juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados

⁶⁴ Ibid, Pág. 105.

de la relación de trabajo”⁶⁵ que el procedimiento para solicitar a los tribunales autorización para despedir a mujeres trabajadoras embarazadas, es el juicio ordinario laboral, sin embargo los profesionales del derecho tienen criterios compartidos ya que algunos son de la idea que debe llevarse a cabo un juicio ordinario para despojar a las mujeres trabajadoras embarazadas de dicha protección, y para otros profesionales la autorización se debe llevar por medio de incidente, pues lo que se busca es la autorización de la autoridad judicial competente para despedir a las trabajadoras embarazadas, en tanto que el juicio ordinario laboral para esta clase de asuntos solo aumentaría la carga de trabajo de los tribunales además la autorización que dan los tribunales en este caso no prejuzga de la justicia o injusticia del despido, por lo que es necesario que el Organismo Legislativo revise esta institución del derecho laboral y legisle sobre la misma, a fin que la parte patronal cuente con un procedimiento específico para obtener la autorización y despedir a las mujeres embarazadas que incurran en causal de despido, tomando en consideración los Artículos siguientes:

Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su parte final “el interés social prevalece sobre el interés particular”, y el artículo 119 del mismo cuerpo legal dentro de las obligaciones fundamentales del estado establece en el inciso k) “proteger la formación de capital, el ahorro y la inversión. y el inciso n) Crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros”.

⁶⁵ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 58.

En estos dos Artículos se establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, pero también el estado tiene que velar por la economía, y cuando un trabajador incumple con sus obligaciones esta afectando no solo el patrimonio del patrono sino también el interés social, pues el incumplimiento de un trabajador afecta la economía y esto trae como consecuencia desempleo.

Asimismo cuando en la Constitución Política de la República de Guatemala se regula la defensa de la persona y sus derechos son inviolables, marca una actitud fundamental de la ley para la generalidad, es decir en el aspecto laboral tanto para trabajadores y empleadores en cuanto al principio de defensa se refiere, trabajador como patrono deben tener medios adecuados para una pronta solución a sus diferencias; el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, pero contrapuesto a esto el Estado es el obligado a proteger los medios de producción, la ley le otorga protección privilegiada a las mujeres embarazadas, sin embargo los derechos y obligaciones que establece el código de trabajo es para todo trabajador. Tomando en cuenta lo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país, debe organizarse conforme a principios de justicia social".

De acuerdo con lo anterior, el Estado tiene la obligación de cumplir con los deberes que la Constitución le impone en cuanto a garantizar la justicia social mediante la aplicación de normas de distinta índole, tomando en consideración

lo que dijo Duguit, mencionado por Mauricio García R. y Carlos Aguirre Ramos en la compilación de derecho constitucional “El derecho es un producto esencialmente social, puesto que tiende a establecer un orden objetivo de convivencia humana. Caen dentro de su jurisdicción las acciones socialmente afectivas de las personas, es decir, aquellas acciones que causan efectos dentro de la sociedad. Al derecho le incumbe ordenar la vida social, o sea atribuir a todos sus miembros lo que, con referencia a un todo les corresponde en facultades y obligaciones”.⁶⁶ De acuerdo a esto véase el Artículo 4 de la constitución Política de la República de Guatemala que regula: libertad e igualdad. En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El Hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades”, como se ha dicho, las mujeres trabajadoras embarazadas gozan de cierta protección por el hecho del embarazo, pero esto no las excluye de cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral.

4.5. Necesidad de procedimiento específico para la defensa de derechos patronales, frente a las trabajadoras embarazadas.

Se ponen límites temporales al despido y se tiende a la conservación del empleo en los supuestos de enfermedad, maternidad.

“El despido está sujeto, normalmente a ciertos límites temporales y materiales,

⁶⁶ Ibid, Pág. 240.

que dificultan su ejercicio, pero también se ha recalcado que la disolución del contrato es siempre posible por un motivo grave, y que al mediar tal motivo, ninguno de los límites enumerados procede. No hay, pues, estabilidad que valga, por más estricta que fuere, que no tenga su límite en la justa causa”.⁶⁷

De acuerdo a lo expuesto, es necesario establecer la importancia del Estado a cumplir con sus deberes constitucionales, como el caso de garantizar a los ciudadanos la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Con ello fundamentar su accionar en materia de trabajo a los siguientes aspectos:

“Que debe fortalecer el principio de tutelaridad en las leyes de trabajo y previsión social, toda vez, que conforme la realidad objetiva, existe desigualdad material entre la parte empleadora y la trabajadora en las relaciones de trabajo, tomando en consideración que el trabajo constituye una fuente de progreso, de satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia, pero que esas condiciones deben estar basadas a cumplir con los fines de justicia social y convivencia armónica entre los ciudadanos”.⁶⁸

Que mediante un procedimiento específico puedan hacerse valer los derechos de una u otra parte, aplicando para el efecto los principios de justicia social y equidad.

⁶⁷ Krotoschin, **Ob. Cit**; Pág. 537.

⁶⁸ Xitumul, **Ob. Cit**; Pág. 73.

Que tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado tiene la obligación en todo ámbito así como en materia laboral, de organizarse y esa organización debe estar basada en principios de justicia social, por lo tanto debe proporcionarse a través de la legislación y una política laboral, las condiciones para que ello se cumpla a cabalidad y eficientemente, debiendo el Estado a través del Organismo Legislativo crear normas y condiciones para que la defensa de los patronos parta de los principios de igualdad constitucional y justicia social.

De acuerdo al contenido capitular nótese que el derecho del trabajo pretende crear una armonía social, si bien es cierto en donde esté protegida la parte más débil, sin embargo se debe tener en cuenta el interés social que de acuerdo con la Constitución prevalece sobre el particular. Como se sabe un trabajador que no produce el trabajo como debe ser, afecta la economía tanto del patrono como del país, asimismo genera desempleo afectando el interés social. Sin embargo, nótese la poca importancia que se le ha dado y la falta de equilibrio de los derechos fundamentales en cuanto a la institución del derecho del trabajo en este caso, ya que el mismo no se ha desarrollado como debe ser. Recuérdese que las mujeres cuentan con la garantía a no ser despedidas, sin embargo, ese derecho tiene sus límites, pero se reitera que no existe un procedimiento específico para poder despojarlas de esa garantía de inamovilidad, como se puede apreciar en otras instituciones del derecho de trabajo tales como la inamovilidad de los trabajadores que están conformando un sindicato, los cuales

de acuerdo con la ley se le puede poner fin a la relación de trabajo solicitando autorización por medio de un incidente, o bien a los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, que es mediante el juicio oral, instituciones a las cuales se les ha dado importancia, por lo que es necesario que se valore y se le de la protección debida al trabajo de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y se establezca un equilibrio entre los derechos y deberes de patronos y trabajadores estableciendo un procedimiento específico que pueda garantizar a las mismas, que la autorización que se dé a los patronos para poder despedirlas no sea contraria al derecho y a la vez que este protegido el interés social, mediante el equilibrio de los derechos fundamentales.

Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Sin embargo, en materia procesal laboral, no se ha establecido un medio de defensa para los patronos, mediante un procedimiento específico que les facilite la protección de sus derechos, quizá no se le ha tomado la debida importancia partiendo de que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores. No obstante, lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el primer párrafo, respecto al derecho de defensa, es aplicable a cualquier materia y como norma constitucional o suprema, su desarrollo a través de normas ordinarias como en el presente caso, debe regular o determinar un procedimiento específico para

que los patronos puedan ejercer su derecho de defensa dentro de un plano de igualdad, pues la Constitución establece que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables, marca una actitud fundamental de la ley para la ciudadanía y sus diferentes sectores.

4.6. Propuesta de procedimiento específico para la terminación de la relación laboral de las mujeres embarazadas por causal determinada.

De acuerdo al contenido capitular y lo dicho por López Larrave que: “son fuentes supletorias del derecho procesal laboral el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial”,⁶⁹ lo cual lo encontramos regulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo el cual establece: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (Actualmente Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial). Si hubiera omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

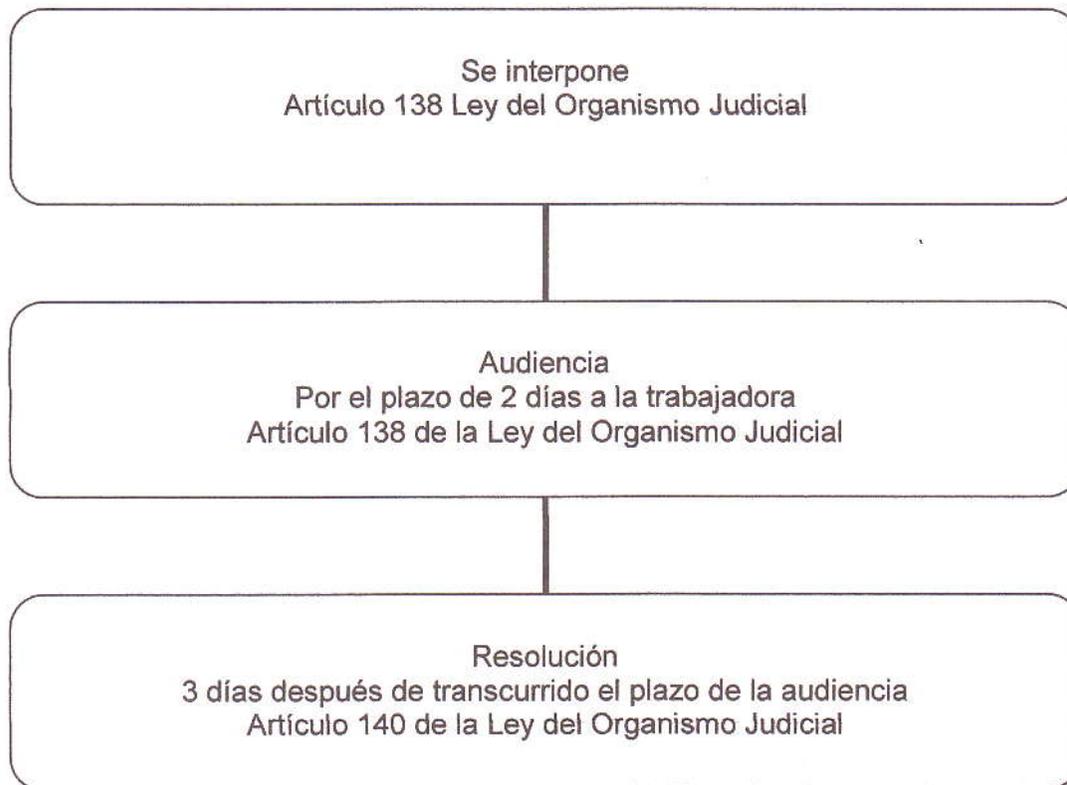
Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código”. De

⁶⁹ López Larrave, Mario, *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*, Pág. 129.



acuerdo a ello y habiéndose llevado a cabo el análisis correspondiente se concluye que la vía de los incidentes es la más factible y adecuada para que los patronos puedan acudir ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, a fin de poder obtener la autorización para poder despedir a las mujeres embarazadas, y no habiendo un trámite especial para los incidentes dentro del ordenamiento jurídico laboral, es procedente aplicar las normas de la Ley del Organismo Judicial para la sustanciación de dicho incidente, para lo cual se propone una reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo, adicionando a dicho Artículo la literal f) toda solicitud de terminación de los contratos de trabajo de mujeres embarazadas deberá tramitarse conforme el procedimiento de los incidentes establecido en la Ley del Organismo Judicial.

4.7. Esquema del incidente para la terminación de la relación laboral de las mujeres embarazadas por causal determinada.⁷⁰



⁷⁰ Fuente: esquema propuesto por la sustentante.



CONCLUSIONES

1. El Organismo Legislativo ha normado los derechos y condiciones del trabajo de las mujeres para lograr la igualdad con los hombres, evitando así cualquier clase de discriminación que se pudiera dar dentro de la relación laboral con ocasión del embarazo, sin embargo a pesar de ello se siguen violando los derechos de las trabajadoras embarazadas.
2. El Congreso de la República de Guatemala dentro del ordenamiento jurídico, no ha contemplado un procedimiento que, facilite a la parte patronal, el ejercicio de su derecho de despedir a las trabajadoras embarazadas, cuando incurran en causal de despido; siendo ello necesario para cumplir con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a la protección de capitales.
3. El Congreso de la República de Guatemala ha establecido en la legislación guatemalteca, que en el caso que una mujer incurra en causal de despido, es necesario que supletoriamente la parte patronal, lleve a cabo un juicio ordinario laboral, para el solo efecto de obtener la autorización judicial, para despedir a las trabajadoras embarazadas; sin embargo, esto solo aumenta la carga de trabajo de los tribunales, por lo que conviene utilizar la vía de los incidentes.



RECOMENDACIONES

1. Con el fin de evitar el abuso a los derechos de los patronos que se pueda dar por parte de las trabajadoras embarazadas, debido a la protección de inamovilidad que gozan, es de suma importancia que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lleve a cabo actividades en las cuales se dé a conocer a las mujeres la limitación al derecho de inamovilidad.
2. El Organismo Legislativo debe llevar a cabo una revisión al ordenamiento jurídico guatemalteco, sobre la protección de inamovilidad que gozan las mujeres embarazadas dentro de la relación laboral, así como lo concerniente a la pérdida de dicho de derecho.
3. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Artículo 151 del Código de Trabajo, agregando a dicho Artículo una literal más, en donde se establezca como procedimiento para obtener la autorización judicial para la cancelación de contratos de trabajo de mujeres embarazadas que incurran en causal de despido, la vía de los incidentes establecida en la Ley del Organismo Judicial.





BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Colección textos jurídicos universitarios. México: Ed. Mexicana No.723. septiembre de 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, Talleres Gráficos Enrique L. Frigerio e Hijo, abril de 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, parte general. 1t.; 3ra. ed.; Buenos Aires: Ed. Eliasta, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, contrato de trabajo, 2t.; 3ra. ed.; Buenos Aires: Ed. Eliasta, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t.; 14^a. ed. Revisada, ampliada y actualizada, Buenos Aires: Ed. Eliasta, 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 5ta. ed.; Guatemala: Ed. litografía Orión, 1999.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 9na. ed.; actualizada, México: Ed. Porrúa, 1999.
- DEVEALI, Mario L. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**. 1t.; Buenos Aires: Ed. Astrea, de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Colección Fundamentos, 2da. ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2004.
- FERRARI, Francisco De. **Derecho del trabajo, de las relaciones individuales del trabajo**. 2da. ed.; Buenos Aires: Ed. Ediciones de Palma, 1976.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. estudiantil Fenix, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, 2004.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t., 2da. ed.; Guatemala: Ed. estudiantil Fenix, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2005.

GARCIA R., Mauricio y Carlos Aguirre Ramos. **Derecho constitucional guatemalteco**. Compilación, 2da. ed.; (s.l.i.); (s.e.); (s.f.).

GARRIDO, Ramón Alena. **Derecho individual del trabajo**. México D.F.: (s.e.), 1999.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 16ª. ed.; México: Ed Porrúa, S.A., 1989.

HERRERA, Enrique. **Extinción de la relación de trabajo**. Prólogo de Antonio Vázquez Vialard, 1ra. Reimpresión, Buenos Aires: Ed. Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma, 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; 2da. ed. (3ª. Reimpresión) con actualización a junio de 1965, Buenos Aires: Ed. Depalma, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Colección Mario López Larrave No.7, Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, abril 1970.

MARC, Jorge Enrique. **Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires: Ed. Desalma; 1979.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, Instituciones. 2t.; México: Ed. Porrúa S.A., 1983.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. **Derechos fundamentales y relaciones laborales**. 2ª. ed. Actualizada y ampliada; Buenos Aires: Ed. Astrea De Alfredo y Ricardo Desalma, 2007.

SCHULDREICH TALLEDA, Héctor A. **Contrato de trabajo**. Buenos Aires: Ed. Astrea, De Alfredo y Ricardo Depalma, 1977.



SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**. 1t., Nicaragua: Ed. Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

TISSEMBAUM, Mariano R. et.al. **El derecho latinoamericano del trabajo**. 1t.; México: Ed. U.N.A.M. Facultad de Derecho de México. Dirección General de Publicaciones, 1974.

XITUMUL DE PAZ, Pablo. **Análisis doctrinario y legal del derecho de defensa constitucional y sus repercusiones dentro de la práctica judicial en materia laboral**. Tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Camaja, 2001.

www.cc.gob.gt/Siged2009/mdlWeb/frmConsultaWebVerDocumento.aspx?St_documentoId=811242.html&St_RegistrarConsulta=no. **/Apelación de sentencia de amparo/**. (Consultada: Guatemala; 15 de agosto de 2012).

Legislación:

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

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

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

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República. Decreto número 27-2003. 2003.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Organización Internacional del trabajo. 1981.

Convenio No. 45 sobre el trabajo subterráneo. Organización Internacional del trabajo. 1960.

Convenio No. 89, sobre el trabajo nocturno de las mujeres. Organización Internacional del trabajo. 1952.



Convenio No. 103 sobre la protección a la maternidad. Organización Internacional del trabajo. 1989.