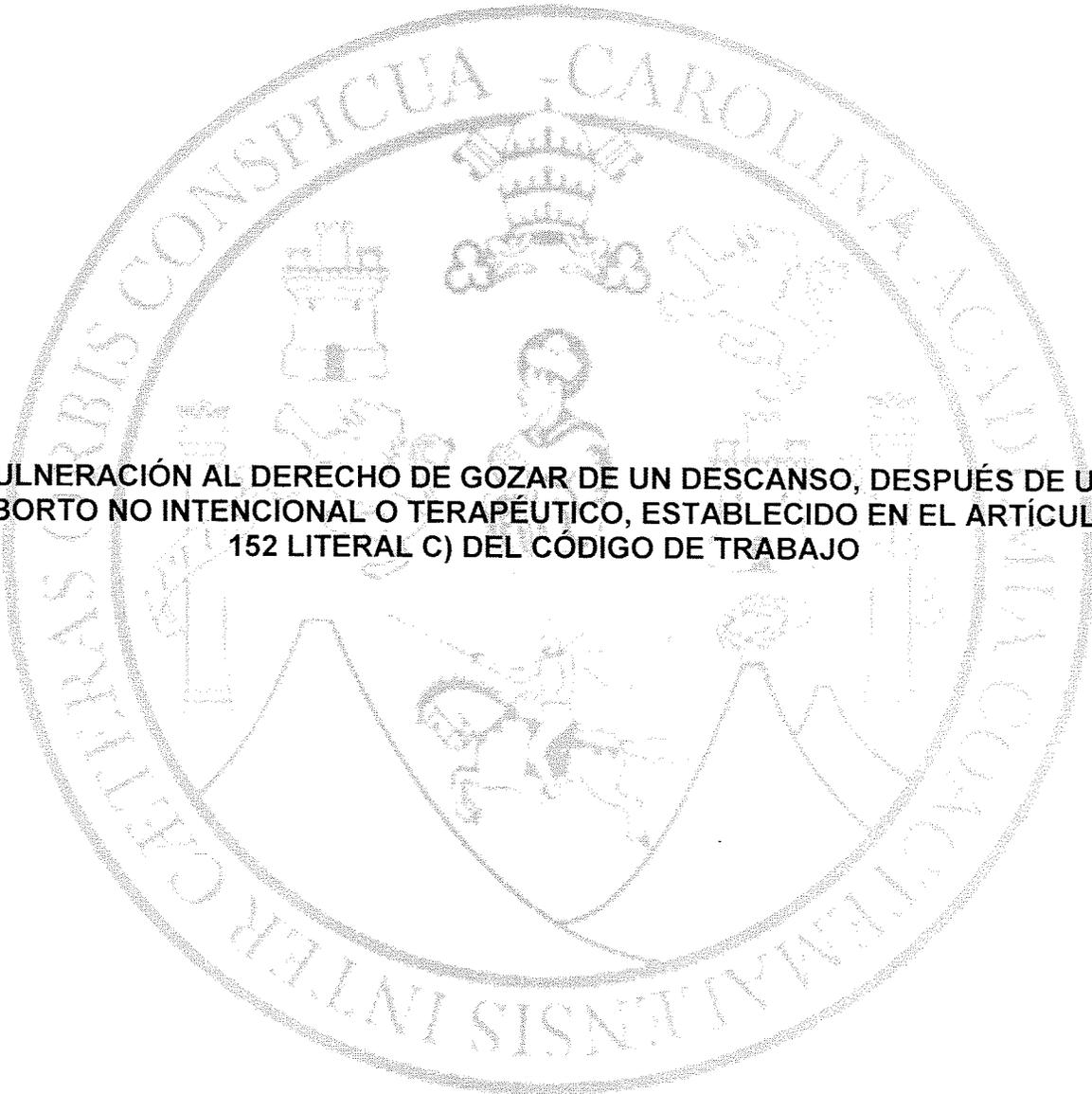


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, seated and holding a book. Above the figure is a crown. The seal is surrounded by Latin text: "UNIVERSITAS CAROLINA ACQUINATA" at the top and "SICUT ERAS CRIBIS CONSPICUA" at the bottom. The seal is rendered in a light, dotted style.

VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DE UN DESCANSO, DESPUÉS DE UN
ABORTO NO INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO
152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ROSA AURA MELGAR MOLINA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DE UN DESCANSO, DESPUÉS DE UN
ABORTO NO INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO
152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA AURA MELGAR MOLINA

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2016

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Dora Lizett Nájera Flores
Vocal:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretario:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Wendy Isabel Rodríguez Aldana
Vocal:	Licda.	Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
Secretario:	Lic.	David Sentés Luna

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSE ALBERTO GODINEZ RODRIGUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ROSA AURA MELGAR MOLINA, con carné 9716001,
 intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DEL DESCANSO ANTES Y DESPUÉS DE UN ABORTO NO
INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

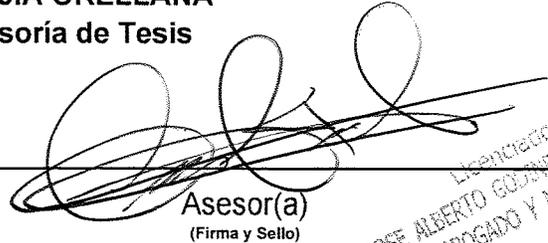
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

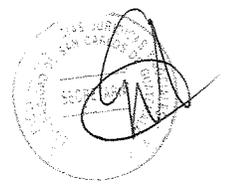
Fecha de recepción 26 / 06 / 2015.

f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

LIENCIADO
 JOSE ALBERTO GODÍNEZ RODRÍGUEZ
 ABOGADO Y NOTARIO





Bufete Abogados Asociados
Lic. José Alberto Godínez Rodríguez
Calzada Roosevelt 22-43 Oficina "B"
Nivel 19, Torre Luna Edificio Tikal Futura zona 11
Ciudad de Guatemala

Guatemala, 29 de agosto de 2016.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller ROSA AURA MELGAR MOLINA, la cual se intitula VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DEL DESCANSO ANTES Y DESPUÉS DE UN ABORTO NO INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO; el cual se recomienda, sea de la siguiente forma: VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DE UN DESCANSO, DESPUÉS DE UN ABORTO NO INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la vulneración al derecho que tienen las mujeres trabajadoras de gozar del descanso antes y después de un aborto no intencional o terapéutico.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el aborto no intencional en mujeres trabajadoras. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



Bufete de Abogados Asociados
Calzada Roosevelt 22-43 Oficina "B"
Nivel 19, Torre Luna Edificio Tikal Futura zona 11
Ciudad de Guatemala

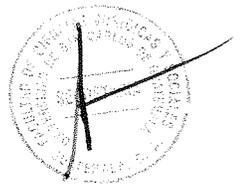
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que los médicos que practican un aborto terapéutico a las mujeres trabajadoras, establezcan claramente que ha sido un aborto lo que han practicado enviando los informes respectivos bajo tales términos a los patronos, con el objeto de evitar que se vulneren los derechos de las mujeres trabajadoras.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados 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 que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Jose Alberto
JOSE ALBERTO GOMEZ RONQUERO
ABOGADO Y NOTARIO

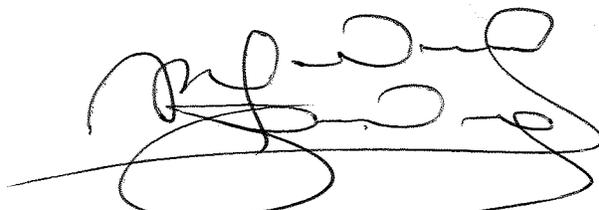
Ed. 9300

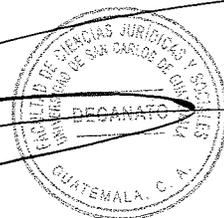
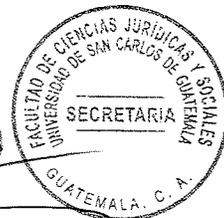


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de octubre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ROSA AURA MELGAR MOLINA, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE GOZAR DE UN DESCANSO, DESPUÉS DE UN ABORTO NO INTENCIONAL O TERAPÉUTICO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 152 LITERAL C) DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente inagotable de sabiduría que iluminó mi vida en los momentos más difíciles, por guiar mi vida y permitirme llegar a esta meta y darme las fuerzas para seguir adelante.
- A MIS PADRES:** Carlos Juan Melgar (Q.D.E.P.) y Juana Rosa Molina Ángel, (Q.D.E.P.) por todo el apoyo incondicional brindado y sin el cual no hubiese podido culminar este acto.
- A MIS HIJOS:** Wilder Arnoldo, Armenio Fernando y Ángel Daniel, por ser la fuerza para mi superación y el motivo para continuar por estos caminos de sabiduría y enseñanza.
- A MIS HERMANOS:** Juan Carlos por el apoyo brindado, Gabriel Eduardo (Q.D.E.P.) y Héctor Arnoldo (Q.D.E.P.).
- A MIS COMPAÑEROS:** Personas con las que hemos compartido momentos de enseñanza y tropiezo y sin embargo Dios nos ha permitido levantarnos y continuar.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por su aporte académico que me ha permitido culminar mi carrera.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y obtener una formación profesional.



PRESENTACIÓN

Se realizó la tesis titulada Vulneración al derecho de gozar de un descanso, después de un aborto no intencional o terapéutico, establecido en el Artículo 152 literal c) del Código de Trabajo, investigación que corresponde a la rama del derecho público, específicamente al derecho laboral, efectuada en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

A través del análisis de expedientes en los cuales consta la atención médica brindada a mujeres, específicamente mujeres trabajadoras en estado de embarazo, en las fechas que abarcan del mes de enero de dos mil doce al mes de diciembre del dos mil trece, en el Dispensario Municipal de la Zona Seis y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la zona seis; y a través de la técnica de encuestas practicadas a usuarias de dichos establecimientos, con el fin de obtener información directa de las personas afectadas, luego de sufrir un aborto.

Ésta investigación cuantitativa, tiene el objeto de contribuir a la divulgación de las medidas protectoras, que permitan conocer del derecho que tiene como mujer trabajadora, de gozar de un período de descanso post aborto en virtud de ser éste terapéutico o no intencional, en caso de sufrirlo bajo esas condiciones, con lo cual se espera haber hecho un aporte que contribuya a una adecuada tutela de los derechos de las mujeres trabajadoras.



HIPÓTESIS

Se ha planteado la interrogante, de si la mujer en estado de embarazo, está siendo vulnerada en relación al derecho de gozar de un período de descanso, después de sufrir un aborto no intencional o un aborto terapéutico, debido a que tomando las muestras de la investigación realizada entre los años de dos mil doce y dos mil trece, lo cual muestra una posible afectación al derecho que tiene la mujer.

Por lo cual se plantea la necesidad, de abordar el presente trabajo, para realizar una investigación específica en relación a la posible vulneración al derecho de la mujer.

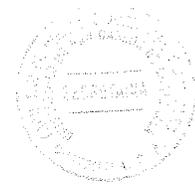


COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La consulta de expedientes relacionados con el estudio realizado, y la implementación de la técnica de la encuesta realizada, ha permitido comprobar que el derecho de la mujer trabajadora a gozar de un descanso, después de un aborto terapéutico o aborto no intencional se ve vulnerado, toda vez que efectivamente como se planteó en la hipótesis, la causa consignada en el certificado médico que se le extiende, habitualmente hace referencia a que la causa es enfermedad común, por lo que únicamente puede gozar de hasta tres días o ningún día, para el restablecimiento de su salud física, mental y emocional.

La hipótesis entonces en el presente caso ha sido comprobada ya que efectivamente se ha comprobado que existe vulneración a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras al momento de ocurrir un aborto, sea éste terapéutico o no intencional.

A través de los métodos utilizados como el hipotético deductivo e inductivo, se plantea la hipótesis, la cual fue comprobada mediante el análisis y la inducción, toda vez que se hace una relación de la doctrina con la legislación y así establecer el marco teórico, con lo cual se debe concientizar a la población y principalmente a la mujer trabajadora del derecho que le asiste al sufrir un aborto terapéutico o aborto no intencional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Clases de trabajo.....	2
1.2.1. Trabajo subordinado y dependiente.....	3
1.2.2. Trabajo asalariado.....	4
1.2.3. Trabajo independiente o autónomo.....	4
1.2.4. Trabajo temporal y eventual.....	5
1.2.5. Trabajo intermitente.....	6
1.2.6. Trabajo nocturno.....	6
1.2.7. Trabajo peligroso.....	6
1.2.8. Trabajo por equipos.....	7
1.3. Sujetos de la relación laboral.....	8
1.3.1. Trabajador.....	8
1.3.2. El patrono.....	9
1.3.3. Sustitución del patrono.....	10
1.3.4. Los auxiliares del patrono.....	11
1.4. Contenido del derecho de trabajo.....	12



	Pág.
1.5. Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	14
1.5.1. Dirección General de Trabajo.....	16
1.5.2. Inspección General de Trabajo.....	17
1.5.3. Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	18
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	19
1.6.1. Fuentes reales.....	19
1.6.2. Fuentes formales.....	19
1.6.3. Fuentes históricas.....	20
1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	20
1.6.5. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	20

CAPÍTULO II

2. El trabajo y su legislación laboral.....	23
2.1. Ordenamiento jurídico laboral interno.....	23
2.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	23
2.1.2. Código de Trabajo.....	29
2.1.3. Ley de Servicio Civil.....	30
2.1.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	31
2.2. Ordenamiento jurídico laboral externo.....	32
2.3. La regulación del descanso pre y post parto.....	35



Pág.

2.4. La regulación del descanso post aborto.....	36
--	----

CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regímenes especiales.....	51
3.1. Regímenes especiales de trabajo.....	51
3.1.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones.....	52
3.2. Regímenes especiales establecidos en el Código de Trabajo.....	53
3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	53
3.2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	55
3.2.3. Trabajo a domicilio.....	56
3.2.4. Trabajo doméstico.....	58
3.2.5. Trabajo de transporte.....	59
3.2.6. Trabajo de aprendizaje.....	60
3.2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	61
3.2.8. Trabajo de los profesionales y técnicos.....	61
3.3. Objeto de su regulación especial.....	62

CAPÍTULO IV

4. La mujer como sujeto de la relación laboral.....	63
4.1. Breve historia de la mujer y el trabajo guatemalteco.....	63
4.1.1. Movimientos feministas en Guatemala.....	67



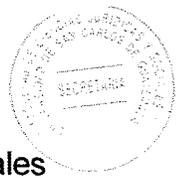
	Pág.
4.1.2. Antecedentes históricos constitucionales.....	69
4.2. El contrato de trabajo y la mujer guatemalteca.....	73
4.2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala y la protección al trabajo de la mujer.....	74
4.2.2. Derechos laborales de la mujer en el Código de Trabajo.....	75
4.3. Función de los inspectores de trabajo en el desempeño laboral de la mujer.....	83
4.4. Problemática en el otorgamiento del descanso pre y post parto y post aborto.....	84
4.5. Repercusiones que se causan a la mujer en la falta de su cumplimiento.....	85
4.6. Punto de análisis de los resultados de la investigación de campo.....	86
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

La legislación guatemalteca regula derechos y garantías para la clase trabajadora, en el presente tema se tratan los establecidos a la mujer trabajadora, los cuales se contemplan en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, convenios internacionales de los que Guatemala forma parte, tratados, reglamentos, entre otros. El resultado de la investigación que se presenta en éste informe final, relacionado con el derecho de la mujer trabajadora a gozar de un descanso, después de un aborto terapéutico o no intencional, comprobando la hipótesis planteada, al establecer que el derecho que asiste a la mujer trabajadora de gozar de un período de descanso retribuido con su salario, después de practicársele un aborto terapéutico o sufrir un aborto no intencional se ve vulnerado al no cumplirse con dicho descanso retribuido. El presente tema se encuentra dividido en cuatro capítulos como a continuación se detallan.

El capítulo primero contiene aspectos fundamentales que es necesario abordar para comprender de manera adecuada el tema objeto de investigación, por tanto se analiza el trabajo, contenido del Derecho del Trabajo, la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y las fuentes del Derecho del Trabajo; El capítulo segundo hace referencia al trabajo y su legislación laboral, el ordenamiento jurídico laboral interno y el ordenamiento jurídico laboral externo, lo cual ayuda a realizar un análisis adecuado de la legislación nacional en comparación con las disposiciones laborales de otros países a fin de establecer la necesidad del respeto a los principios labores que rigen a nivel



mundial; El capítulo tercero contiene lo relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales haciendo un análisis profundo de cada uno de los regímenes, entre los que destacan el trabajo de mujeres y menores, el trabajo agrícola y ganadero y el trabajo doméstico, y el objeto de su regulación especial; Finalmente el capítulo cuarto versa sobre la mujer como sujeto de la relación laboral, haciendo especial mención de las repercusiones que le causan a la mujer, la vulneración en cuanto al derecho que ella tiene, a que se le otorgue un descanso luego de sufrir un aborto, lo cual constituye la parte medular de la presente investigación.

Con la utilización de métodos como el hipotético deductivo se hacen los análisis a los expedientes médicos en el Dispensario Municipal y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con lo que se realiza el marco teórico que nos permite conocer la vulneración de que es objeto la mujer trabajadora.

Se pretende que esta tesis coadyuve a la concientización para que se observe la apremiante necesidad de consignar información real y objetiva al momento de extender los certificados médicos por causas de un aborto terapéutico, aborto no intencional o bien enfermedad común para evitar que se vulneren los derechos de las mujeres trabajadoras.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

Es todo esfuerzo físico o mental, realizado por el ser humano desplegado en función de obtener los bienes satisfactorios más adecuados.

1.1. Definición

Es el conjunto de facultades corporales y mentales, existentes en el ser humano, puestas en ejercicio para producir un bien o un servicio de cualquier género; Es el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

También puede definirse el trabajo como: “La actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”.¹

El trabajo, es un medio que a los seres humanos nos ha servido para satisfacer nuestras necesidades sean éstas las básicas como un techo, alimentos, vestuario y hasta como de entretenimiento. En ese sentido podemos indicar que el trabajo, es la

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 2.



actividad física o intelectual realizada por los seres humanos con el propósito de satisfacer necesidades o de prestarle un servicio a otra persona.

El derecho de trabajo, puede definirse como: “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

1.2. Clases de trabajo

Diversas clasificaciones pueden hacerse en cuanto a la actividad humana llamada trabajo, sin embargo para fines del presente estudio, se hará una clasificación tomando en cuenta principalmente la relación laboral que se establece entre la parte patronal y el trabajador; para el efecto analizaremos a continuación la clasificación que establece que las clases de trabajo son: trabajo subordinado y dependiente, asalariado, independiente y autónomo, temporal y eventual, intermitente, nocturno, peligroso y trabajo por equipos.

² Cabanellas Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 603.



1.2.1. Trabajo subordinado y dependiente

El trabajo subordinado y dependiente, es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar.

El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

El vínculo de dependencia es solo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato, el empleador da únicamente directrices:

- a) En función del trabajo;
- b) En función de la naturaleza de su labor; y
- c) En tareas derivadas del contrato de trabajo.



1.2.2. Trabajo asalariado

Trabajo asalariado, es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de éste o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario. Sus características son:

- a) Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito;
- b) Dependiente y subordinado al mando del empleador;
- c) Obligatoriedad de recibir un salario;
- d) Trabajo realizado solo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

1.2.3. Trabajo independiente o autónomo

Trabajo independiente o autónomo, consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo, por ejemplo gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el derecho del trabajo. Sus características son:

- a) El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia;

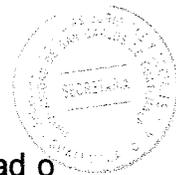


- b) Los instrumentos de trabajo son del trabajador;
- c) El bien producido es directamente para el público; y
- d) No existe horario de trabajo.

1.2.4. Trabajo temporal y eventual

Trabajo temporal, es la clase de trabajo que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tienen origen en un contrato colectivo de trabajo, como por ejemplo la zafra de caña de azúcar, mientras que el trabajo eventual o provisional es el trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa. Algunos autores señalan que esa modalidad es distinta de la del trabajo eventual, pues mientras para aquéllos es obligación patronal utilizar cada temporada los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la anterior, para éstos tal obligación no existe.

La doctrina y la jurisprudencia, no coinciden respecto a ciertos problemas fundamentales, por ejemplo, el relativo a si en el lapso que va de una temporada a la siguiente se rompe o se suspende la relación de trabajo, o si únicamente se produce un período de inactividad, similar a los que transcurren entre una y otra jornada de labor en los contratos de trabajo comunes. Tampoco la doctrina y la jurisprudencia mantienen un criterio uniforme, respecto a la manera de computar la antigüedad en el trabajo de



esa clase de trabajadores, es decir si solo se deben sumar los períodos de actividad o también los de inactividad.

1.2.5. Trabajo intermitente

Trabajo intermitente, es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 horas semanales. La fijación de los trabajos que son intermitentes queda atribuida a la ley o a la autoridad de aplicación.

1.2.6. Trabajo nocturno

El trabajo nocturno, es desempeñado durante la noche y las primeras horas del día siguiente. Y el horario establecido para realizarse es entre las 18 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, este trabajo no puede exceder de 6 horas diarias.

1.2.7. Trabajo peligroso

Trabajo peligroso, es aquel que su desempeño, implica un serio riesgo para la



integridad física del trabajador, ya sea por las condiciones del lugar, o por poner en riesgo su salud, como las de minería a gran profundidad, recolectores de basura y material reciclable, o el manejo de maquinaria muy sofisticada y pesada.

Aparte de una mejor retribución por lo delicado de tales tareas, la peligrosidad lleva casi siempre a una jornada de trabajo menor, a la prohibición del empleo de mujeres y menores y al más amplio despliegue de los dispositivos y equipos de seguridad y salvamento.

1.2.8. Trabajo por equipos

Ésta clase de trabajos, suele desempeñarse por un grupo de personas. Por lo que se entiende como equipo: a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupción; b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

El trabajo por equipos, tiene como principal repercusión la que se refiere a la duración del trabajo, ya que puede ser prolongada más allá de las 8 horas diarias y las 48 semanales.



1.3. Sujetos de la relación laboral

Como sujetos de la relación laboral citaremos: al trabajador, al patrono y a los auxiliares del patrono.

1.3.1. Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para algunos tratadistas, la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Artículo 3 del Código de Trabajo.

En la doctrina se define de la siguiente manera: “Trabajador es toda persona que



desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles”.³

1.3.2. El patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale éste, el cual indica que: patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una empresa industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la labor realizada.

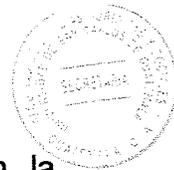
Para otros, “Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.⁴

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Artículo 2 del Código de Trabajo.

Así mismo en la terminología de la ciencia: “patrono es sinónimo de patrón o

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 507.

⁴ García, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. Pág. 94.



empleador, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, según la expresión tradicional; es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleado, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, intelectual o física. El empleador o patrón es el que dirige, vigila y controla la faena”.⁵ También se puede definir así: es toda persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores, que quedan en relación subordinada.

1.3.3. Sustitución del patrono

En lo relativo a ésta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como: La cesión de deudas en el

⁵ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 60.

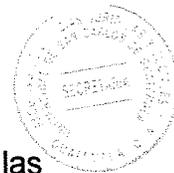


entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente, como por el contrario lo exige el Código Civil.

1.3.4. Los auxiliares del patrono

Se llaman auxiliares del patrono aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sean en representación de éste, o realizan actos en representación propia para un patrono; los auxiliares del patrono son:

- a) Representante patronal: El Artículo 4 del Código de Trabajo regula lo referente al representante patronal, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.
- b) Trabajador de confianza: Por la diversidad de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de



confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas naturales o físicas. “Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación, realiza funciones específicas que sólo interesan al propietario”.⁶

- c) Intermediario: “Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono...”. Quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que establece el Artículo 5 del Código de Trabajo. Sobre esta institución, diremos que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en ésta última institución, no existe una dirección del patrono, ni relación de dependencia, o salario propiamente dicho, es decir que, el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.4. Contenido del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, derecho laboral o derecho social, es una rama del Derecho cuyos

⁶ Morataya Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág.76.



principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, constituye en ese sentido un sistema que regula el trabajo y las relaciones laborales.

Es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre los trabajadores y los patronos y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

El derecho de trabajo, contiene normas que regulan las relaciones entre empleados individuales con su o sus empleadores, estableciendo condiciones a los contratos de trabajo, que no pueden alterar ciertas disposiciones que escapan a la autonomía de la voluntad, en defensa de los trabajadores. Verbigracia, no podría pactarse un contrato de trabajo de más horas que las establecidas por la ley ni abonarse horas extras, o suprimirse las vacaciones, tergiversar la contratación de menores de catorce años. En general contiene normas jurídicas sobre los sujetos del derecho del trabajo (trabajadores y patronos), sus derechos y obligaciones, el contrato y la relación laboral, las jornadas y descansos, características del contrato de trabajo, vigencia y terminación del mismo.

No está de más señalar que en cuanto al derecho procesal de trabajo, éste contiene las



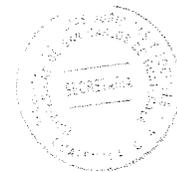
regulaciones legales sobre la forma de actuar ante los tribunales de trabajo y el derecho internacional del trabajo, las normas que dictan los organismos a nivel superior como la Organización Internacional del Trabajo.

Tradicionalmente el derecho de trabajo se entiende formado por las siguientes partes:

- a) Derecho individual del trabajo
- b) Derecho colectivo del trabajo
- c) Derecho de seguridad social
- d) Derecho procesal del trabajo

1.5. Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala, del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947, sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que

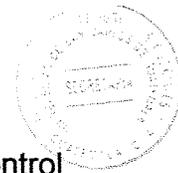


proceda.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Éste tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala que creó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el gobierno de la revolución, establece que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del



Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores.

Entre otros se puede mencionar, la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, citaremos las siguientes dependencias: Dirección General de Trabajo; Inspección General de Trabajo; y otras dependencias.

1.5.1. Dirección General de Trabajo

La Dirección General de Trabajo, se encarga de dar trámite a las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de



organizaciones sindicales. En el Artículo 276 del Código de Trabajo, denomina a ésta dirección como Departamento Administrativo de Trabajo

1.5.2. Inspección General de Trabajo

Ésta inspección, es de tal importancia para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sus atribuciones son de primordial interés y se encuentran establecidas en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo, en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Dada la importancia de dicha inspección, que el Código le da el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersonen representantes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).



Entre las funciones administrativas que les corresponde a los inspectores de trabajo, es que al momento que comprueben que, en determinada empresa se ha vulnerado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector puede levantar o suscribir un acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esa prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad, y si no se enmienda la vulneración a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que le impongan una sanción al patrono infractor. Artículo 281 Código de Trabajo.

Las características de los inspectores, es que deben ser personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

1.5.3. Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de



Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección cuentan con diversas secciones.

1.6. Fuentes del derecho de trabajo

La doctrina indica como fuentes las siguientes: las fuentes reales, las fuentes formales y las fuentes históricas.

1.6.1. Fuentes reales

Son los elementos, que sirven como base para las fuentes formales, como hechos económicos, políticos y culturales; Son las que se han producido durante un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.6.2 Fuentes formales

Éstas se dan como resultado de un proceso formal, para la creación de la norma jurídica, desde la iniciativa de ley, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



1.6.3. Fuentes históricas

Son los documentos, papiros, libros e inscripciones, y que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan acerca de los orígenes de las leyes.

1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, únicamente se acepta como fuente del derecho laboral, la ley. Y como fuentes específicas:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Convenios y tratados internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.6.5. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

En ésta jerarquización, citaremos a la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados, las leyes internas, reglamentos y circulares. Al citar las leyes

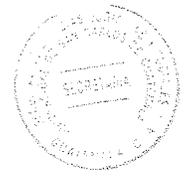


internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo, no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo, ratificados por Guatemala, que con independencia en la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución Política de la República de Guatemala confiere a éstos, hay que tener en consideración dada la naturaleza del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.

A ésta anotación, los profesionales hacen el siguiente hincapié: Amauri Mascaro Nacimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: “Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁷

⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 98.





CAPÍTULO II

2. El trabajo y su legislación laboral

Éste, se ha hecho necesario regularlo dentro de las diferentes leyes, como la carta magna, Códigos, convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre otros.

2.1. Ordenamiento jurídico laboral interno

Éste se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, etc.

2.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Dentro del ordenamiento jurídico interno, la Constitución Política de la República de Guatemala, es el punto de partida para el desarrollo de cualquier disposición legal, sin embargo el derecho del trabajo como un derecho social, en función de sus propios atributos y finalidades altera la rigidez del principio de supremacía constitucional contenido en el Artículo 9 de la Ley de Organismo Judicial, en virtud de que se pueden dejar de aplicar disposiciones laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, siempre que otras normas laborales establezcan condiciones



más favorables para los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los siguientes:

- a) “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas



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

- h) Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.
- i) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- j) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del



trabajo;

- k) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- l) 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 postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- m) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato de acuerdo a su edad;
- n) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con



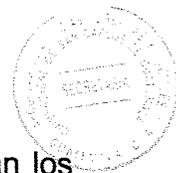
deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

- o) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- p) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- q) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- r) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el



empleador deberá pagar la diferencia;

- s) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- t) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- u) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- v) 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. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala”.

Los derechos consignados anteriormente, son derechos irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo”.

Otro de los aspectos importantes que regula la Constitución Política de la República de Guatemala en relación al trabajo, es 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.

2.1.2. Código de Trabajo

El ordenamiento jurídico, está integrado por dos clases de normas: las normas



sustantivas que son las que regulan las relaciones entre las personas, generadoras de derechos y obligaciones, y las normas adjetivas que son las que determinan los procedimientos para hacer cumplir las normas sustantivas ante los tribunales de justicia cuando las mismas no se cumplen.

Es importante hacer mención de ello ya que en nuestro país, el Código de Trabajo contempla normas sustantivas como adjetivas, es decir que el Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Las disposiciones legales del Código de Trabajo, están destinadas a ser aplicadas a las relaciones de trabajo que se dan entre patronos y trabajadores, sin embargo hay que considerar que existen casos específicos en donde serán aplicadas otras disposiciones legales, como en el caso de los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas que se rigen por las disposiciones de la Ley De Servicio Civil o de las leyes propias de cada entidad. Sin olvidar que el Código de Trabajo como ley especial del trabajo, prevalece sobre cualquier otra disposición laboral que disminuya o restrinja los derechos mínimos laborales.

2.1.3. Ley de Servicio Civil

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, los



trabajadores del Estado, están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna, es por ello que en la misma Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 108 se establece que: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”.

Es importante indicar que los trabajadores del Estado o de sus entidades autónomas o descentralizadas que por la ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

2.1.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado

Considerando que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, deben contar con los mismos derechos y obligaciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los tratados internacionales. Es por ello que para regular el ejercicio de la libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, se crea el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que establece la forma de organización sindical, así como el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.



La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, únicamente limita el ejercicio del derecho de sindicalización y huelga a las fuerzas armadas y a la policía.

2.2. Ordenamiento jurídico laboral externo

Para proteger los derechos laborales, dentro de la Organización de las Naciones Unidas se crea la Organización Internacional del Trabajo, conocida como OIT, que es un organismo que ha luchado por elaborar en conjunto con los países miembros, una serie de normas internacionales que es importante conocer.

Éstas normativas internacionales están relacionadas con temas como: libertad sindical y negociación colectiva, igualdad de trato y oportunidades, eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, promoción del empleo y formación profesional, seguridad social, condiciones laborales, administración e inspección del trabajo, prevención de accidentes laborales, protección de la maternidad, y protección de los migrantes y trabajadores como la gente de mar, pueblos indígenas, personal de enfermería o empleados en plantaciones, entre otros.

La vulneración a los derechos laborales de las personas, es una problemática que se presenta en todas las sociedades del mundo, sin embargo el sector que se encuentra de cierto modo más vulnerable es el sector femenino debido a que en la mayoría de las



legislaciones, y en muchas de las prácticas institucionales y empresariales, persisten diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, como trabajos no permitidos, limitaciones para contratarlas, desprotección en su embarazo o despido por estar embarazadas, acoso sexual, limitaciones para su desarrollo laboral, reducido acceso a puestos de decisión, entre otros.

Por esta razón la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha ido denunciando esa situación y ha elaborado un marco jurídico de protección que, aunque pertenece al derecho internacional, reúne recursos importantes que debemos conocer para saber cómo aplicarlos en nuestro país, para la defensa de los derechos de las mujeres en general, y de sus derechos laborales en particular.

Las normas internacionales, creadas por la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con los países miembros, van en busca de la protección de los derechos de las personas, en nuestro caso específico a los derechos laborales sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición de las personas. Claro está que existen instrumentos que por razones obvias deben de entenderse que están directamente relacionados con los derechos laborales de las mujeres.

Dentro del ordenamiento jurídico laboral externo existe una gran cantidad de convenios que buscan la protección a los derechos de los trabajadores, pero se hará mención únicamente de algunos instrumentos, siendo estos:



- a) Convenio No. 100. Igualdad de remuneración: Se refiere a la igualdad de salario por un trabajo de igual valor, desempeñado en igualdad de circunstancias por las mujeres respecto de los hombres. Trata de eliminar la desigualdad por género en cuanto al salario o retribución que existe entre hombres y mujeres.
- b) Convenio No. 111. Discriminación en el empleo y la ocupación: Tiene por finalidad eliminar la discriminación por motivos de sexo, entre otros, en cuanto a la admisión de las mujeres en las diferentes ocupaciones, el derecho al ascenso y a la capacitación.
- c) Convenio No. 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización: Se refiere a los derechos de las y los trabajadores a constituir organizaciones para promover y defender sus intereses de manera colectiva.
- d) Convenio No. 156. Trabajadores con responsabilidades familiares: Considerando que el cuidado de los hijos, de las personas enfermas y de las personas de la tercera edad en la familia, no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres, es importante que el Estado y las empresas regulen licencias para el ejercicio de estas responsabilidades, tanto para los hombres como para las mujeres, sin que ello implique la posibilidad de la pérdida del empleo que generalmente ha afectado a estas últimas, es decir se requiere el compromiso de contar con un servicio de asistencia de infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a las necesidades de apoyo a la familia (centros de cuidado infantil y lactarios).
- e) Convenio No. 103. Convenio sobre la protección de la maternidad o (Convenio No. 183. Protección de la maternidad): El convenio 183 es la norma más



actualizada sobre protección de la maternidad, sin embargo en algunos países aún se encuentra en vigor el convenio 103 que al igual que el convenio 183 tienen como finalidad la protección de la maternidad. Este convenio prohíbe al empleador el despido de la trabajadora durante su ausencia por maternidad (pre y post natal).

- f) Convenio No. 158. Terminación de la relación laboral: Protege contra el despido sin causa justificada y señala como ilícitas justificaciones por razones de sexo, embarazo, responsabilidades familiares, estado civil entre otras.
- g) Convenio No. 114. Protección contra las radiaciones: Éste es un convenio que está dirigido específicamente a la protección de las mujeres embarazadas.
- h) Convenio No. 45. Trabajo subterráneo: Se refiere a la prohibición del trabajo subterráneo de las mujeres en las minas. Etc.

2.3. La regulación del descanso pre y post parto

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, regulan el derecho de la mujer trabajadora de gozar de un periodo pre y post natal, no obstante que ambas leyes contemplan un periodo distinto en cuanto al periodo post natal, pero como ya sabemos en este caso persiste lo contemplado en el Código de Trabajo al ser esta la ley especial.



2.4. La regulación del descanso post aborto

Escuetamente regulado, se encuentra el descanso post aborto en la legislación de Guatemala, ello quizá sea una secuela de la criminalización que se ha hecho del aborto y de la mujer que aborta, en todo el devenir histórico de la sociedad; vale en ese sentido hacer un análisis acerca del aborto y para ello es preciso apuntar que: el aborto, no es más que la interrupción del desarrollo del feto durante el embarazo, cuando éste todavía no haya llegado a las veinte semanas; históricamente se puede decir que el aborto es una práctica milenaria.

Se sabe que en algunos lugares de Asia antigua, las mujeres que abortaban y eran descubiertas, eran condenadas a un método de ejecución llamado empalamiento, mediante el cual la víctima es atravesada por una estaca.

En las culturas patriarcales del mundo antiguo griego y latino, el aborto era comúnmente practicado por médicos, sobre todo en caso de embarazos extraconyugales. En la antigua Roma, el aborto estaba permitido, pues el derecho romano no consideraba al nasciturus como persona, aunque le reconocía derechos tales como el derecho a nacer, posponiendo por ejemplo, las ejecuciones de mujeres embarazadas condenadas a muerte.

En las culturas matriarcales y en la céltica, donde la descendencia más importante era



la materna, el aborto era dejado a discreción de la mujer, y no se practicaba porque era considerado un insulto a las divinidades femeninas del nacimiento y de la fertilidad.

Con la afirmación del cristianismo se restringieron las prácticas abortivas. Se dice que en el siglo II después de Cristo, existían ya leyes estatales contra el aborto, las cuales incluían el exilio de las mujeres que abortaban y la condena o el destierro de las personas que lo practicaban.

A partir del siglo XVII, muchos países del mundo promulgaron leyes que convertían el aborto en ilegal.

A principios del siglo XX, se empezó a despenalizar el aborto en caso de peligro de la vida de la madre y para proteger su salud e integridad. A finales de los años sesenta y principios de los setenta, casi todos los países industrializados de Europa y Norteamérica (Estados Unidos y Canadá), lograron despenalizarlo en el primer trimestre de embarazo y ampliar las circunstancias en que se permite practicarlo, gracias sobre todo, a la revolución sexual y a las luchas feministas de esos años. Los países europeos católicos como Italia, España, Portugal e Irlanda, fueron más recalcitrantes al legalizarlo, mientras que los países escandinavos y anglosajones fueron más sensibles hacia el derecho a decidir de las mujeres.

Durante el siglo XX, la legislación ha liberado la interrupción de embarazos no



deseados en diversas situaciones médicas, sociales o particulares. Los abortos por voluntad expresa de la madre, fueron legalizados primero en la Rusia post revolucionaria del año 1920.

A finales de la década de 1960 la despenalización del aborto se extendió a muchos países. Las razones de estos cambios legales puede ser que responda a tres aspectos importantes:

- a) el infanticidio y la mortalidad materna asociada a la práctica de abortos ilegales;
- b) la sobrepoblación mundial;
- c) el auge del movimiento feminista.

En muchos países está permitido abortar por razones socioeconómicas. Actualmente, 61% de la población mundial vive en países donde se permite el aborto por una amplia gama de razones, incluso por la sola voluntad de la mujer.

Se puede decir que existen algunas variantes del aborto, que permiten establecer que el aborto podría clasificarse de la manera siguiente: aborto terapéutico; aborto no intencional y aborto intencional.

Las consecuencias para la mujer, al practicarse un aborto en condiciones inapropiadas,



o por una persona no profesional y sin experiencia, corre el riesgo de ser infectada, la mujer podría quedar estéril, afectar otros órganos e incluso perder la vida misma de la mujer, y ya no solo la del feto que se está formando en su vientre.

Realmente es un tema delicado y muy complicado el del aborto en Guatemala, toda vez que el mismo está revestido de diversas opiniones, que bien podrían generar polémica, ya que es preciso entrar a analizar cuestiones de orden legal, económico y por supuesto de orden metafísico y social. En lo que respecta al presente estudio es preciso analizar sobre todo aspectos legales, ya que es en ese ámbito que el aborto puede tener repercusiones en la vida de la mujer, al margen de la carga moral que podría ocasionar el hecho de llevar a cabo tal práctica y de las eventuales complicaciones en su salud.

Aborto legal. En algunos países, el aborto es considerado legal, y su práctica obviamente no es objeto de persecución por el Estado a través de su poder punitivo. Diversas causas permiten la legalidad en ciertos Estados, pero en todo caso la legalidad está vinculada íntimamente a razones terapéuticas. No obstante, en algunos países desarrollados como los países nórdicos, el aborto es totalmente legal y no existen restricciones para la práctica del mismo, ni se indaga acerca de las razones que motivan a la mujer a practicar el aborto.

Paradójicamente, se estima que los países en los que es legal la práctica del aborto,



son los países en los que es menor el porcentaje de abortos anualmente, ya que el nivel de desarrollo permite a la par de legalizar el aborto, el acceso a un importante nivel de información y el fácil acceso a métodos anticonceptivos, por lo cual es menos frecuente que una mujer se vea en la necesidad o motivada a abortar.

Aborto terapéutico. En su mayoría, son razones terapéuticas las que permiten que el aborto sea legal en muchos países; no obstante existen otras circunstancias que motivan a la legalización del aborto, como en el caso que la mujer haya sido víctima de un delito como violación en su contra, o bien por considerar que la mujer tiene absoluto derecho a decidir qué hacer o qué no hacer con su cuerpo, lo cual supone que puede decidir si se practica un aborto, aunque no existan factores externos que la obliguen a realizarlo. Sin embargo en la mayoría de los casos, son razones terapéuticas las que motivan a decretar la legalidad del aborto, esto con el fin de salvaguardar la vida de la madre, si ésta está en riesgo, o si el producto de la concepción, no es viable y padece de condiciones, que le hacen imposible subsistir fuera del claustro materno.

En boga se encuentra actualmente la enfermedad del zika y las consecuencias que el nefasto virus puede ocasionar a la mujer embarazada. La edición de THE NEW YORK TIMES INTERNACIONAL WEEKLY, incluida como suplemento en el Diario Prensa Libre del domingo 21 de febrero del 2016 en la página 8 señala: "Los crecientes reportes médicos de bebés que nacen con cabezas inusualmente pequeñas durante la epidemia del zika en Brasil están encendiendo un intenso debate sobre las leyes nacionales del aborto, que vuelven ilegal al procedimiento en la mayoría de las



circunstancias. Al mismo tiempo, el zika se ha propagado a más de 25 países y territorios del continente americano, algunos con leyes de aborto tan estrictas como las de Brasil, si no es que más”.⁸

Por lo que deben tomarse en Guatemala, la implementación de medidas que coadyuven a reducir el riesgo de las mujeres embarazadas a contagiarse del virus, toda vez que se ha hecho de conocimiento masivo el peligro que existe en cuanto a que una mujer embarazada podría tener serios daños en el producto de la concepción a causa del zika, por lo cual, es preciso que las autoridades del sector salud en Guatemala, tomen acciones concretas para prevenir el contagio del virus y en todo caso, persuadir a las mujeres se abstengan de quedar embarazadas, en tanto dure la emergencia por la pandemia, o se logre el control de la misma la cual está causando estragos a nivel mundial.

El aborto en la legislación guatemalteca. La legislación guatemalteca obviamente es un producto de las legislaciones de naciones más desarrolladas, que van creando la pauta para que países del tercer mundo, adopten en alguna medida las normas jurídicas que ellos han producido.

En la legislación de nuestro país, existen artículos de diversos cuerpos legales que tienen alguna relación con el tema del aborto, claro está que el primer cuerpo legal que

⁸ Prensa Libre. Edición *The New York Times International Weekly*. Pág. 8.



se debe analizar es la Constitución Política de la República de Guatemala, que estatuye en el Artículo 1. “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

De donde se colige que el Estado, debe velar por la protección para la persona como parte de un ente llamado familia y en ese sentido es preciso analizar también lo estatuido en el Código Civil, en relación con la personalidad la cual comienza con el nacimiento y concluye con la muerte, sin embargo, al que está por nacer, establece la ley, se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad.

Ésta última parte del precepto legal, bien puede dar lugar a controversias, toda vez que existe una condición para que el nuevo ser humano, pueda gozar de todos los derechos inherentes a la persona y esa condición podría ser tenida como discriminatoria o en el peor de los casos podría dar pie, a pensar que si un nuevo ser no tiene condiciones de viabilidad no podría ser considerado persona y por ende podría dar fundamento en su caso para que una mujer que sepa que su hijo pueda nacer con alguna malformación tenga justificación para abortar.

“El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala”. Ese Artículo le otorga protección a la persona desde que ha



sido concebida es decir que a diferencia de lo que ha estatuido el Código Civil ya analizado, la Constitución Política de la República de Guatemala, no limita los derechos a que una persona nazca en ciertas condiciones, al contrario, pretende velar por los derechos de la persona desde que ha sido concebida.

Esa circunstancia de que se proteja la vida desde la concepción, es claramente un fundamento para las normas legales en contra del aborto porque considera que la persona adquiere tal calidad desde que se unen las células primigenias aportadas por un hombre y una mujer, por lo cual, si se considera que existe una vida desde la concepción, ello implica que la legislación de nuestro país no puede, como en la mayoría de países de América latina, legalizar el aborto si no es por razones terapéuticas.

Incluso grupos de ciudadanos en contra del aborto, fundamentan su oposición a tal práctica con fundamento en el Artículo constitucional citado, ya que consideran que si se protege la vida desde la concepción, el aborto no puede ser permitido en ningún caso, puesto que en ningún momento la propia madre, aun cuando lleva dentro de ella misma un nuevo ser, tiene derecho a decidir sobre la vida de su hijo ya que son dos vidas distintas, con autonomía propia.

Por su parte las voces que se alzan a favor, especialmente de los derechos de la mujer, propugnan porque se reconozcan el derecho que la mujer tiene de decidir sobre su



propio cuerpo y consideran que al ser el embrión parte del cuerpo de la mujer en absoluta dependencia de ella, la mujer está en todo el derecho de decidir sobre la vida del embrión; repito, el tema es delicado y sumamente polémico.

En todo caso, el aborto terapéutico, se realiza cuando según criterio médico está en riesgo la salud o la vida de la mujer embarazada y por tanto debe salvaguardarse la vida de la mujer e inducir el aborto.

Regulación del aborto en el Código Penal. Ampliamente regulado se encuentra el aborto en el Código Penal de Guatemala; ocho Artículos contienen todo lo relativo a la muerte del producto de la concepción y sus distintas variantes y las distintas penas señaladas para cada caso, ello motiva que se realice un minucioso análisis del aborto en el mencionado cuerpo legal.

El Artículo 133 del Código Penal estatuye: “**Concepto.** Aborto es la muerte del producto de la concepción en cualquier momento de la preñez”.

Se dice que los códigos legales no contienen definiciones, ésta debe considerarse una excepción toda vez que el Código Penal, si contiene una definición de aborto, considerando éste como la muerte del embrión o del feto en cualquier momento del embarazo, es decir que a diferencia de la legislación de otros países los cuales contemplan cierto periodo en el cual la muerte de la concepción no puede considerarse



aborto y por lo tanto no puede ser penado, la ley citada considera aborto la muerte del producto de la concepción sin importar en que momento de la preñez ocurra.

El Artículo 134 del Código Penal, regula: “**Aborto procurado**. La mujer que causare su aborto o consintiere que otra persona se lo cause, será sancionada con prisión de uno a tres años. Si lo hiciere impulsada por motivos que, ligados íntimamente a su estado, le produzcan indudable alteración síquica, la sanción será de seis meses a dos años de prisión”.

En éste caso, la ley tiene contemplada la circunstancia atenuante de la responsabilidad y de la pena a imponer, al considerar que debe señalarse una sanción más leve a la mujer en el caso en que cometa el aborto cuando se encuentra en circunstancias que hagan notoria alteración psíquica. Podría pensarse que la mujer puede atenuar su responsabilidad en el caso de que verbigracia, cometa el aborto impulsada por motivos económicos que le impidan darle una vida digna a su hijo y que decida abortarlo, pero esa decisión es tan difícil para ella que provoca alteraciones en su salud mental.

El Artículo 135 Del Código Penal, establece: “**Aborto con o sin consentimiento**.

Quien, de propósito causare un aborto será sancionado:

1º. Con prisión de uno a tres años, si la mujer lo consintiere.

2º. Con prisión de tres a seis años, si obrare sin consentimiento de la mujer.



Si hubiere empleado violencia, amenaza o engaño, la pena será de cuatro a ocho años de prisión”.

Éste Artículo contempla tres variantes y presenta para cada caso, una pena distinta; en el primer supuesto, hace referencia a que la mujer debe consentir que otra persona le provoque el aborto y en ese supuesto la persona que se lo provoque puede sufrir una pena hasta de tres años de prisión ello al margen de la pena señalada para la propia mujer embarazada, en el Artículo anterior.

En el segundo supuesto la pena se aumenta, de tres a seis años cuando no hubiere consentimiento de la mujer, podemos pensar en este caso, en el hecho de que la mujer sea obligada por el cónyuge o conviviente a que aborte; en este caso la pena sólo es aplicable al tercero que ha provocado el aborto y se debe entender que la mujer embarazada a la que se le ha provocado el aborto queda exenta de responsabilidad.

En el último supuesto cuando se provoca el aborto de una mujer con violencia, mediante engaño o bajo amenaza, la persona que lo provoque puede enfrentar una pena de hasta ocho años de prisión. En el primero de los supuestos, la pena podría permitir que el proceso en contra del sindicato pueda hacer susceptible de solventarse mediante una salida alterna o una medida desjudicializadora; en los otros dos supuestos, al sobrepasar los cinco años la pena máxima, no se podría solventar la situación del sindicato mediante una medida desjudicializadora o darle una salida



alterna.

El Artículo 136 Del Código Penal, preceptúa: “**Aborto calificado**. Si a consecuencia del aborto consentido o de las maniobras abortivas consentidas, resultare la muerte de la mujer, el responsable será sancionado con prisión de tres a ocho años. Si se tratase de aborto o maniobras abortivas efectuados sin consentimiento de la mujer y sobreviniere la muerte de ésta, el responsable será sancionado con prisión de cuatro a doce años”.

El Artículo 136 del cuerpo legal citado, contempla la circunstancia de que ocurra la muerte de la mujer a consecuencia del aborto y establece una pena distinta para el caso en que las maniobras para conseguir el aborto, se hayan realizado con el consentimiento de la mujer o sin él y las penas señaladas son altas, que van desde los cuatro a los doce años.

El Artículo 137 Del Código Penal, estipula: “**Aborto terapéutico**. No es punible el aborto practicado por un médico, con el consentimiento de la mujer, previo diagnóstico favorable de por lo menos otro médico, si se realizó sin la intención de procurar directamente la muerte del producto de la concepción y con el solo fin de evitar un peligro, debidamente establecido para la vida de la madre, después de agotados todos los medios científicos y técnicos”.

Como se dijo anteriormente, el aborto terapéutico es el que se realiza cuando está en



riesgo la salud o la vida de la mujer embarazada, pero en el caso de la legislación de Guatemala, el hecho de que sea necesario producir el aborto debe ser determinado por lo menos, por dos médicos para fundamentar la necesidad de practicarlo y que dicha práctica no sea punible, es decir esté al margen de responsabilidad penal, tanto la mujer embarazada como el médico que lo provoca.

El Artículo 138 Del Código Penal, regula: “**Aborto preterintencional**. Quien por actos de violencia ocasionare el aborto, sin propósito de causarlo, pero constándole el estado de embarazo de la ofendida, será sancionado con prisión de uno a tres años. Si los actos de violencia consistieren en lesiones a las que corresponda mayor sanción, se aplicará ésta aumentada en una tercera parte”.

Éste caso regulado en la norma citada, se presenta en el caso de violencia intrafamiliar y por ende, la pena a la que se hace referencia, debe establecerse de acuerdo con lo regulado en el Decreto 22-2008, Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra La Mujer, porque en todo caso estamos frente al delito de violencia contra la mujer, en su manifestación física en el ámbito privado, a menos que no concurrieran los presupuestos de que la mujer, fuera pareja, cónyuge, conviviente, compañera de trabajo o de estudio del agresor, o bien que la persona agresora fuera otra mujer, caso en el cual podría establecerse que se trata de lesiones. En todo caso, el precepto anterior podría verse subsumido por lo establecido en el Decreto 22-2008, es decir por el delito de violencia contra la mujer.



El Artículo 139 Del Código Penal, estatuye: “**Tentativa y aborto culposo**. La Tentativa de la mujer para causar su propio aborto y el aborto culposo propio, son impunes.

El aborto culposo verificado por otra persona, será sancionado con prisión de uno a tres años, siempre que tal persona tenga conocimiento previo del embarazo”.

El hecho de que la mujer intente provocar su propio aborto o le sobrevenga un aborto accidental, no son punibles en la legislación guatemalteca; en el primer supuesto, claro está que no se consigue el aborto y por lo tanto no es susceptible de sanción y en el segundo caso porque no se presume dolo o intención de provocar el aborto. En el caso de aborto culposo verificado por otra persona, podría encuadrarse cuando por mero accidente una tercera persona provoca lesiones a la mujer embarazada que den lugar a que ella aborte.

El Artículo 140 Del Código Penal, estipula: “**Agravación específica**. El médico que, abusando de su profesión causare el aborto o cooperare en él, será sancionado con las penas señaladas en el Artículo 135, con multa de quinientos a tres mil quetzales, con inhabilitación para el ejercicio de su profesión de dos a cinco años. Iguales sanciones se aplicarán, en su caso, a los practicantes o personas con título sanitario, sin perjuicio de lo relativo al concurso de delitos”

En este caso, se prevé una pena mayor en la ley para el caso del médico o persona con título sanitario que actúe de mala fe y con manifiesto dolo en las maniobras abortivas y



por ello, aparte de las penas de prisión que pudieran corresponder, se señala una pena de multa y una inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión de que se trate.

Dicho lo anterior, es preciso establecer que la regulación del descanso post aborto, débilmente se encuentra legislada en el inciso c) del Artículo 152 del Código de Trabajo, el cual establece que: “en caso de aborto no intencional de parto prematuro, no viable, los descansos remunerados que protegen a la mujer en caso de parto normal, se deben reducir a la mitad”; sin embargo, en una adecuada tutela de los derechos de la mujer trabajadora, ese mismo inciso establece que en caso de que la mujer que ha tenido un aborto o un parto prematuro, tiene complicaciones a causa de dicha circunstancia, podrá, mediante la presentación de un certificado médico que permita establecer tales extremos, acceder incluso a la posibilidad de gozar del descanso tal como se encuentra establecido para el caso de partos normales.



CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regímenes especiales

Inicialmente el derecho de trabajo, fue concebido para los obreros y trabajadores industriales; y con el tiempo se extendió a otros grupos de trabajadores como artesanos, trabajadores agrícolas, etc. Hoy por hoy, el derecho del trabajo, no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

3.1. Regímenes especiales de trabajo

Con la debilitación del liberalismo, se ha dado paso a una concepción más socializada y a su vez más humana del trabajo. Actualmente las distintas legislaciones han formulado normas específicas y reglamentos especiales, pues no era conveniente hacer una misma aplicación de las normas laborales a situaciones diferentes, ni juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso así, al surgimiento de los regímenes especiales. Lamentablemente algunos regímenes especiales no han recibido el mismo trato, ya que regímenes como el doméstico, el agrícola o el de aprendizaje, no cuentan con la misma tutela protectora.



3.1.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones

El primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga. El Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 ha establecido que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se rijan solo por el estatuto de los trabajadores del Estado, por lo tanto, sus disposiciones no se sujetan al Código de Trabajo.

Además los Artículos 108 y 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establecen: “Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. “Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”.

Tanto la Ley del Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación en relación con los demás



trabajadores, y aunque contemplan algunas normas que parecen dar tratos especiales, muchas son desventajosas.

Actualmente a los servidores públicos, por disposición de la Constitución Política de la República de Guatemala, se les restituyó el derecho de huelga, regulado éste, en el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, modificado por el Decreto 35-96 el cual anula el Decreto 71-86 ya que remite a un obligatorio e inoperante arbitraje.

3.2. Regímenes especiales establecidos en el Código de Trabajo

En el Título Cuarto del Código de Trabajo, se han establecido como trabajos sujeto a regímenes especiales: trabajo agrícola y ganadero; trabajo de mujeres y menores de edad; trabajo a domicilio; trabajo doméstico; etc.

3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros



análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Artículo 138 Código de Trabajo”.

Aunque existe la figura de los trabajadores mujeres y menores de edad, como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino y jefe de familia, se crea con el patrono, una relación de trabajo, según lo establece el Artículo 139 del Código de Trabajo, en la práctica, tal contrato no se desempeña, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos, Artículos 138 al 143 se regula y se define quiénes son, y quienes no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola;

La disposición de obligar al patrono, a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera, tuvo sus orígenes, en que por esa vía los hacendados anteriormente podían establecer si un mozo tenía o no, deudas



con su anterior amo, ya que en el sistema de repartimiento de indios, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados para con el patrono.

El Artículo 145 establece la obligación del patrono, de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Éstas disposiciones también las contempla el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Diciembre de 1957.

Además el Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, no así para trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Según reforma en el Artículo 6 del Decreto 64-92, se estableció en el Artículo 130 del Código de Trabajo, que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

3.2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

El régimen de trabajo de mujeres y menores, lo regula el Código de Trabajo en los Artículos. 147 al 155. “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Artículo 147 del Código de Trabajo”.



Éste capítulo, prohíbe desempeñar el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; prohíbe el trabajo nocturno y extraordinario a menores de edad; que en lugares de expendio de bebidas alcohólicas laboren menores de edad; y que trabajen menores de catorce años. Se disminuyen una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En cuanto a las mujeres, se les ha dotado de una protección especial, como la no discriminación de ninguna naturaleza; protegiéndola de inamovilidad durante el embarazo y la lactancia; con descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, y la remuneración de pagos por tales conceptos; la obligación de guarderías infantiles, cuando presten sus servicios más de 30 trabajadoras en un centro de trabajo.

3.2.3. Trabajo a domicilio

"Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Artículo 156 del Código de Trabajo".

En la actualidad se discute, sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o si en realidad es desempeñando con relación de dependencia. Se puede deducir que, ésta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra



determinada, con clara desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, es privado de la tutela y de prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El Artículo 158 del Código de Trabajo establece: "Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes." Y el Artículo 159 establece: "Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono."

En contradicción con los Artículos citados anteriormente, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que: "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa".

Como se puede determinar, con la práctica de éstos tipos de trabajo, se constituye en explotación y la poca o ninguna protección, para las personas que las realizan bajo ésta modalidad de trabajo.



3.2.4. Trabajo doméstico

“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Artículo 161 del Código de Trabajo”.

Como parte de la remuneración para éstos trabajadores, salvo pacto en contrario, es el suministro de habitación y manutención. El patrono, le puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud. Una de las desventajas que podemos mencionar, es que ésta clase de trabajo no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, concediendo sólo los siguientes derechos: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de diez horas diarias, de las cuales ocho deben ser nocturnas y continuas y dos para comidas; b) los domingos y días de asueto, citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de 6 horas.

Tratándose de las enfermedades que le ocurran a los trabajadores domésticos, se han de regir por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, donde se establece la obligación de ayudar a costear las enfermedades del trabajador, incluso los gastos en caso de fallecimiento. Éste Artículo establece la facultad que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo así: “...toda enfermedad



infecto-contagiosa; enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana...” , entre otros.

3.2.5 Trabajo de transporte

Este régimen especial, se regula en el Artículo 167 del Código de Trabajo, que lo define como: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire". Además se establece, que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables, tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas. El párrafo segundo del Artículo 168 del Código de Trabajo, contiene una causa justa para que el patrono dé por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

Por último, el Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Para a las jornadas de éstos trabajadores, debemos remitirnos al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo establece que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como ingenieros, jefes, contadores,



médicos, etc., no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo las jornadas agotadoras de trabajo están prohibidas. Contradiciéndose con el Artículo 3, que aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

3.2.6. Trabajo de aprendizaje

El Artículo 170 Código de Trabajo establece: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Éste tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

El Artículo 173 del Código de Trabajo, faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta para poder desempeñarse. En tanto que para el aprendiz, tiene la opción de renunciar con cinco días de anticipación, únicamente.



3.2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

“Artículo 178 Código de Trabajo. El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida”.

Para la indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco, se regula en los Artículos 180 y 181 del Código de Trabajo. Luego el Artículo 182 del Código de Trabajo establece el despido indirecto. El Artículo 183 regula que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el Artículo 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. Por último el Artículo 189 del Código de Trabajo preceptúa que si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo.

3.2.8. Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos profesionales, están regulados en el Artículo 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulan por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha



relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo, esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios profesionales o a ejecutarse 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.

3.3. Objeto de su regulación especial

Toda vez que se trata de formas especiales de realizar un trabajo, las cuales en algunos de los casos ven restringidas las garantías y derechos laborales de que deben gozar los trabajadores, la ley en aras de la tutela legal que está obligada a dar al trabajador y para evitar que existan serias lesiones a esas estipulaciones, ha dispuesto establecer regímenes con normas distintas, ya que en la mayoría de los casos, esos regímenes implican formas especiales de prestar la fuerza de trabajo por parte de las personas y en todo caso, es necesario en la medida de lo posible que esas formas queden enmarcadas en la ley, como repito, a efecto de evitar lesiones a los postulados del Código de Trabajo a favor de la parte más débil de la relación laboral, es decir el trabajador.



CAPÍTULO IV

4. La mujer como sujeto de la relación laboral

En el presente punto, nos remontaremos a épocas pasadas, para tener una idea de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios, por parte de las mujeres, y como fue evolucionando a través del tiempo.

4.1. Breve historia de la mujer y el trabajo guatemalteco

Se sabe que durante la colonia en Guatemala, que duró aproximadamente de 1527 a 1821, el tributo colonial era pagado únicamente por lo hombres, olvidándose que las mujeres también contribuían al pagarlo con tejidos, hilos, mantas de algodón, huevos y gallinas entre otros. Y si sus esposos o maridos huían o morían, era sobre ellas que recaía la obligación de pagar todo el tributo, en este caso la corona para asegurarse el pago del tributo y para doblegar a las personas rebeldes y renuentes en pagar los tributos, tomaban a sus mujeres como rehenes, acto que fue trasladado a la época de la independencia.

La mujer guatemalteca aparte de realizar actividades domésticas en el hogar o trabajar como empleada doméstica para otra persona, también ha realizado actividades como



hilanderas, y siendo este un trabajo realizado casi exclusivamente por mujeres durante la colonia, pues el tributo pagado por la población indígena era cubierto por arrobas de hilo de algodón, el cual se vendía a quien mejor lo pagara, y el dinero recaudado de la venta era el que se enviaba a España, convirtiéndose por ende en una fuente importante de agenciarse la corona de dinero.

La forma en que las mujeres hilanderas desempeñaban esta actividad, era siendo encerradas en los corrales de las fincas, sin alimentos o con muy pocos alimentos y sin lugares adecuados para dormir. Ya con la independencia, ésta situación se abolió, sin embargo la actividad hilandera se desarrolló en forma industrial en fábricas; de allí el nacimiento de la fábrica Cantel en Quetzaltenango.

De la mano con el hilado, también están las mujeres tejedoras, actividad desempeñada por mujeres con lo cual se contribuía al pago del tributo a través de la elaboración de mantas de algodón; otro tipo de producción era la fabricación de lazos de fibras de maguey, actividad realizada también por mujeres.

Nodrizas o chichiguas, es otro nombre con el que se conoce a las mujeres que amamantaban los hijos de las mujeres de elite durante la colonia, ya que éstas alegaban no sentirse en capacidad de poder hacerlo. Por ejemplo Jocotenango, tenía la obligación de enviar a tres chichiguas por semana, y siendo que esta es una actividad fisiológica, era de suponer que estas mujeres tenían a sus propios hijos que



amamantar, lo que ocasionaba que dejaran de hacerlo con los hijos propios, lo cual los desnutría y muchas veces hasta les ocasionaba la muerte, produciéndose así la mortandad infantil entre éstos pueblos.

Otro de los trabajos realizados por mujeres guatemaltecas y que ha perdurado hasta nuestros días es el de molenderas y tortillera, éste trabajo es muy demandante y agotador, ya que las mujeres trabajan desde temprana hora del día, hasta llegada la noche, siendo un trabajo exclusivamente femenino, pues solo a mujeres se les contrata para su realización.

Otro de los trabajos realizado por mujeres era como cocinera; trabajadora doméstica; entre otros.

La discriminación del sector femenino, es un problema enraizado en todo el mundo, desde hace muchísimos años, al empezar a darse cuenta de la desigualdad con que era tratada, se inició el proceso de búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, siendo algunos de los momentos más relevantes de esa búsqueda, los siguientes:

- a) 1789 París. La mujer exige que se le conceda el derecho al voto en la marcha hacia Versalles durante la revolución francesa. 1791 es presentada a la asamblea nacional francesa, la: “Declaración de los derechos de la mujer y de la



ciudadanía”.⁹ Por Olimpia de Gournes.

- b) 1792 Mary Wollstoncraf publicó: “Reivindicación de los derechos de la mujer”.¹⁰
- c) 1848 Estados Unidos, se reúne en la calle de Séneca Falls, un grupo de personas, y en esta importante reunión es donde se da la: “Primera convención feminista”¹¹, en la cual su objetivo era discutir una declaración sobre las condiciones y derechos sociales, civiles y religiosos de la mujer.

Mientras que Marx y Engels decían en el manifiesto comunista que: “La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días es la historia de la lucha de clases”,¹² surgiendo así el mundo de los explotadores y los explotados. La sociedad femenina norteamericana proclamaba que “La historia de la humanidad es la historia de las repetidas vejaciones y usurpaciones por parte del hombre con respecto a la mujer, y cuyo objetivo directo es el establecimiento de una tiranía absoluta sobre ella”.¹³

- d) 1945 En Guatemala, se otorgó el derecho al voto de la mujer que sabía leer y escribir. Fue hasta 1965 que el voto femenino se extendió también a las que no sabían leer y escribir.
- e) 1952 el 8 de marzo se instituye por la Organización de las Naciones Unidas, el “Día internacional de la mujer”.¹⁴ La asamblea general de esta organización aprueba la convención sobre los derechos políticos de la mujer.

⁹ Monzón Ana Silvia. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Pág. 23.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ **Ibid.**

¹² Centeno Barrillas, Julio César. **Introducción al estudio de los derechos humanos**. Pág. 13.

¹³ **Ibid.**

¹⁴ Chomsky, Noam. **La aldea global**. pág. 88.



- f) 1975 México. Se realiza la I conferencia mundial sobre la mujer. “Es declarado año internacional de la mujer y el decenio de las Naciones Unidas para la mujer”¹⁵ (1975-1985).
- g) 1976 La asamblea general de las Naciones Unidas aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la mujer.

4.1.1. Movimientos feministas en Guatemala

La historia en el país, es diferente a la anteriormente mencionada, ya que mientras el Estado de Guatemala, estuvo anexado a la monarquía de España, no existió ningún avance.

El género femenino estaba sumergido en los quehaceres del hogar, no se le permitía tener acceso ni discernir entre la política y la educación, pero debía contar con grandes habilidades para ser madre y esposa excelente. La señora de esa época, no podía solicitar por si misma absolutamente nada, ante ningún funcionario público, todo lo debía hacer acompañada de un hombre. La situación del sector femenino indígena era aún peor, se limitaba a servir en la casa del patrón español, y en las peores condiciones humanas.

En el año de 1944, con la entrada del gobierno de la revolución, se logró abrir ciertos

¹⁵ **Ibid.**



espacios para las mujeres, como lo fue en el sector educativo, las aspiraciones al estudio fue creciendo, y es aquí en este periodo donde se dan los primeros avances en los movimientos feministas, mientras en Estados Unidos, la mujer en el año de 1848, lucha por el derecho al voto, en Guatemala surge casi un siglo después , el panorama de la mujer guatemalteca, se fue modificado lentamente, del cual hasta en la Constitución Política de la República de Guatemala del año de 1965, es cuando surge una mayor apertura política para ella, al momento de permitírsele emitir el sufragio a la que no sabía leer y escribir.

En la década de los 60, se inicia el movimiento guerrillero y el alzamiento de armas, donde se perfila un proceso para la actividad femenina, se le permite ir teniendo mayor amplitud de conocimientos, e irse involucrando en una realidad que había surgido. Existía una forma educativa, ingresaba a la universidad, y es aquí donde haría conciencia y sensibilización del entorno político y social, de la estructura del Estado de Guatemala del que surgió una serie de planteamientos de la misma, hacia su escasa participación en este sector político y social, muy importante para el país.

En este proceso, la persecución en la que se vio afectada la sociedad guatemalteca, donde se empezó a dar el surgimiento del movimiento femenino, como un llamado a la colaboración activa, y así dejar de ser un simple objeto y convertirse en un sector de la sociedad extremadamente machista e intolerante hacia la mujer en todos esos ámbitos. En esa época de represión se le marca, pues es ahí donde surge la pérdida del compañero del hogar, hijos, padres, familiares y amigo, donde se ve más receptiva de



un cambio total en su vida, y así poder aportar a su comunidad, se vio en la necesidad de trabajar, y salir adelante con la familia que aún le sobrevivía, lo que constituyó a sumarse a todo un proceso, que actualmente continúa.

Los grupos de movimientos feministas que surgieron en Guatemala son abundantes pero entre los más antiguos que se iniciaron son los siguientes:

- a) GRUFEPROMEFA (1986). Grupo femenino pro-mejoramiento familiar, el cual surge como movimiento popular y se desglosa de la comisión femenina de la unión sindical de trabajadores de Guatemala (Unsitragua), para defender los derechos de la mujer.
- b) GAM (1988). Grupo de apoyo mutuo, como centro de atención a personas con familiares desaparecidos, mujeres con problemas de violencia hacia ella, y otros temas de interés.
- c) Agrupación de mujeres tierra nueva (1988). Nace con una visión de feminismo de sectores populares, su trabajo en salud, violencia contra la mujer y otros temas.

4.1.2. Antecedentes históricos constitucionales

No se puede concluir con el presente tema, sin antes mencionar las diversas constituciones de algunos países y en especial la guatemalteca, ya que es en éstos

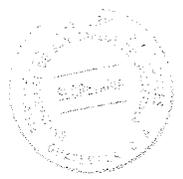


estatutos, donde se contienen normas acerca de los derechos laborales reconocidos a la mujer los cuales son:

La Constitución de Bayona, es el primer cuerpo legal que intentó afianzar la naciente monarquía, la que posteriormente, recibe el nombre de Estatuto de Bayona y fue publicada el 6 de junio del año de 1808.

En esa época, sólo se legislaba en consideración al sexo, en cuanto a la línea y grado de derecho hereditario a la corona; estableciéndose aquí la primera discriminación total hacia la mujer, y en la segunda otorgándole el derecho de sucesión siempre y cuando fuera mejor la línea y el grado, ya que en igualdad de condiciones siempre existía el derecho preferente al hombre; se preocuparon por situaciones cómo y quién los sucedería en la corona, quién gobernaría a falta de uno de ellos, pero en cuanto a algún derecho hacia la mujer no, ni se le conocía como ciudadana mucho menos se le iba a reconocer algún tipo de derecho individual o político.

El período de independencia, se inicia con las bases constitucionales del año 1823, específicamente de la anexión a México, hasta la ley constitucional de la república de Guatemala en el año de 1879, y sus reformas. Éstas bases, dentro de sus disposiciones, consideraban que únicamente eran ciudadanos, los habitantes de la república, naturales del país o naturalizados en el que fueran casados, o mayores de 18 años, siempre que ejercieran alguna profesión útil o tuvieran medios de subsistencia



conocidos.

En cuanto a la sociedad femenina en especial, no se regulaba aún nada. Sus bases regularon primordialmente, la organización de la nueva nación. Durante esta época las Cartas Magnas que dirigían en ese entonces eran las siguientes:

Base constitucional del año de 1823; Constitución de la República Federal de Centro América dada por la asamblea del Estado de Guatemala del 11 de octubre del año de 1825; las reformas decretadas a la Constitución Federal Centroamericana de 1835; el Decreto número 76 declaración de los derechos del Estado y sus habitantes del 14 de diciembre del año de 1839; por lo que el acta constitutiva de la república de Guatemala 1879 en la cual, no hubo apartado especial para el derecho del trabajo en general, mucho menos para la mujer.

A nivel internacional, las Constituciones que primero reconocieron éstos derechos, fue la mexicana de Querétaro del año de 1917, después de su revolución. La que le sigue es de la Unión Soviética, en ese mismo año. Posteriormente aparece la de Weimar Alemania del año 1919, en esta Constitución aparece por primera vez que ambos géneros, son iguales en derechos y obligaciones. Seguidamente fueron haciendo lo propio diferentes Cartas Magnas de países latinoamericanos.

En Guatemala, fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron esos derechos



constitucionales. Luego con el transcurso del tiempo, se da en los derechos humanos, algo que es considerado como los derechos de la humanidad, en la cual una de sus características en esa época era la ausencia de codificación. En ésta nueva generación se comprendían a un medio ambiente sano, al desarrollo, así como a la comunicación.

El acta constitutiva del año de 1879, tuvo vigor en Guatemala hasta el año de 1944 del cual solo fue teórica, ya que fue modificada en repetidas ocasiones, de las que varias de ellas de fondo y cuando fue sustituida por la del año de 1945, ya había sido reformada en 62 artículos de los 104 que la formaban, en donde su texto original en la parte orgánica, establece una clara decisión de poderes. Es importante mencionar que se estableció, que para poder optar a un cargo público, se exigía la calidad de centroamericano, y de ser guatemalteco de origen. Además incluía en ella el principio de justicia social que fundamenta en la actualidad al derecho de trabajo, en la que establece la igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, encontrando su contenido en el Artículo 102 inciso c de la Constitución Política de la República de Guatemala actual.

Desde el año de 1921, se iniciaron movimientos emancipadores de los derechos de la mujer, por lo tanto los legisladores se ven obligados a pronunciarse sobre las condiciones femeninas, en ese inicio y es ahí donde se convierte la discriminación de hecho, que en épocas anteriores existían, al determinar que solamente eran ciudadanos los guatemaltecos varones mayores de 18 años.



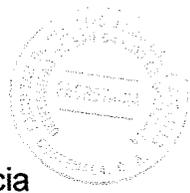
La Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la asamblea nacional constituyente, el 11 de marzo del año 1945 y que entró en vigencia ese mismo año, es ahí donde el derecho laboral aparece, y en especial se establece la previsión para proteger el trabajo femenino y de los menores que laboraban; prohibición para discriminar entre casada y soltera, y también el descanso pre y post natal, y descanso para amamantar al bebé, además, la igualdad entre hombre y mujer.

4.2. El contrato de trabajo y la mujer guatemalteca

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual 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. Artículo 18 Código de Trabajo”.

El trabajo de la mujer, de acuerdo con la legislación guatemalteca es un trabajo sujeto a regímenes especiales, mismo que de acuerdo con la propia ley debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El Código de Trabajo, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para mujeres, como también el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria en el caso de las menores de edad.



Así mismo se encuentra regulado que a los patronos, les está prohibido hacer diferencia entre las mujeres solteras y las casadas o con responsabilidades familiares, como también despedirlas en estado de embarazo o periodo de lactancia.

Para realizar un análisis adecuado acerca de los derechos y garantías que asisten a la mujer trabajadora en el país, he creído oportuno establecer cuáles son específicamente esos derechos y garantías que regulan tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, para lo cual es preciso detallarlos en la forma que a continuación se describen.

4.2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala y la protección al trabajo de la mujer

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102, literal k), la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios y para el efecto la literal mencionada del Artículo en referencia, textualmente preceptúa:

“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



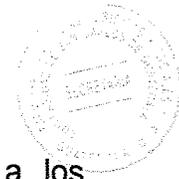
salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes”.

Lo establecido en este Artículo deviene contradictorio, en virtud de que el descanso establecido en el Código de Trabajo que es la ley específica de la materia, es mejor para la mujer trabajadora, que en la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

4.2.2. Derechos laborales de la mujer en el Código de Trabajo

Las estipulaciones del Código de Trabajo que regulan lo referente al trabajo de las mujeres, están contenidas en los Artículos del 147 al 154 de ese cuerpo legal, que se refiere al trabajo de mujeres y menores de edad. En cuanto al tema del trabajo de mujeres que es el que nos atañe en el presente caso, el Artículo 147 del Decreto 1441 establece que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condición o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El Artículo 148, del mismo cuerpo legal por su parte regula que se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos.



Mientras que el Artículo 151 del Código de Trabajo, preceptúa que: “Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas, el sexo....;
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozarán de inamovilidad....
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede...
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”

“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. Artículo 152 Código de Trabajo”.

Vuelvo en este punto a insistir, respecto a que existe una contradicción de las



disposiciones tanto de la Constitución Política de la República de Guatemala como del Código de Trabajo, en cuanto a la forma en que actualmente está redactada la norma referente al período post parto, en virtud de que en la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que dicho periodo será de cuarenta y cinco días, mientras que el Código de Trabajo establece que será de cincuenta y cuatro días.

Y aunque obviamente la norma aplicable en este caso es la ordinaria por ser la específica en materia laboral, creo personalmente que debería existir congruencia en la redacción de los textos legales para evitar algún conflicto que ponga en entredicho lo preceptuado al respecto por cada una de las normas referidas.

Finalmente, el Artículo 155 del Código de Trabajo, establece que: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”. Todo ello sin perjuicio de los derechos laborales que a nivel general deben ser aplicados a la mujer trabajadora sin que su condición de mujer sea pretexto para menoscabar sus derechos y garantías laborales entre las cuales están:



Salario mínimo. “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponde a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.¹⁶

Es necesario hacer hincapié en que a la palabra salario se le han dado diferentes denominaciones tales como: haber, dietas, sobresueldos, sobre pagos, mensualidades, pago, jornal, etc. Sin embargo Guillermo Cabanellas, al referirse a las diferentes denominaciones señala: “Creemos preferible adoptar como vocablo general para lo que percibe el trabajador por su trabajo como la voz salario; reservar el termino de jornal para la remuneración que convienen por día y designar como sueldo la retribución abonada por periodos de una semana mayores”.¹⁷

En el significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 88 regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

¹⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 297.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 12.



Se puede establecer, que tanto la legislación guatemalteca, como los tratadistas antes mencionados, coinciden en definir el salario como una contraprestación por el trabajo efectuado por el trabajador. También es la retribución en dinero o en especie que el trabajador o asalariado recibe a cambio de su trabajo subordinado.

De las vacaciones. Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como: “el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas”.¹⁸

Sintetizando las diversas ideas vertidas sobre el tema, consideramos por vacaciones, el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la remuneración, por los períodos y bajo las condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole familiar, cultural y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente y para facilitar su desarrollo integral.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 622.



El descanso anual atribuido, como su propio nombre indica, debe ser abonado por el patrono, ya que a la finalidad de que el trabajador reponga sus energías físicas, a la par que pueda disfrutar de cierto esparcimiento, se suma el que no deba trabajar durante el descanso en otra empresa para procurarse así mientras tanto el sustento. El descanso anual debe ser continuado, porque de fraccionarse pierde su sentido y eficacia.

Sin embargo en ésta materia, todavía se cometen muchas injusticias por casas o empresas que les imponen a los trabajadores las vacaciones en períodos donde se acumulan dos o tres domingos y otras festividades. La sustitución de las vacaciones no tomadas por el salario correspondiente es un acto de injusticia. Cuando el trabajador dejare de prestar sus servicios, antes de haber disfrutado del período anual retribuido, percibirá la parte proporcional que le corresponde.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso i) establece: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

El Código de Trabajo, en el Artículo 130 establece que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de



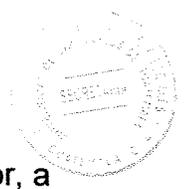
trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...”

“El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones. Artículo 132 Código de Trabajo”. Como vemos se obliga al patrono a otorgar las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes al trabajador, después de haber cumplido un año de labores y también el trabajador debe tomarlas cuando el empleador las determine.

Del aguinaldo. Es definido como: “La recompensa en metálico que los patronos deben voluntariamente a sus empleados, en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo, modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario”.¹⁹

El Artículo 102, inciso j) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del

¹⁹ **Ibid.** Pág. 46.



ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento”. Así como el Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

De la bonificación anual. El Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, en su Artículo 1 preceptúa que: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

Artículo 2. “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.



Para determinar el monto de esta prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año”.

Ésta bonificación a que se hace referencia, debe pagarse la primera quincena del mes de julio de cada año y no debe tomarse en cuenta para el pago de la bonificación del aguinaldo.

Éstos derechos y garantías regulados en la legislación guatemalteca, vienen a mejorar la situación del sector laboral en general, y aquellas que son específicas para las féminas por su condición de mujer las dota de un beneficio especial con el cual se les brindan tratos especiales a ellas y su círculo familiar, en beneficios económicos, sociales y laborales, entre otros.

4.3. Función de los inspectores de trabajo en el desempeño laboral de la mujer

De acuerdo con la ley, la Inspección de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes.



En relación con el trabajo de la mujer, es necesario indicar que actualmente la inspección de trabajo, cumple con una importante función, toda vez que cuenta con una organización que permite desde dar a conocer los derechos que asisten a la mujer trabajadora, hasta la asesoría necesaria en caso de que se vulneren las garantías y derechos laborales que protegen a la mujer.

De esa cuenta, constantemente con el apoyo de entidades internacionales, la oficina de la mujer trabajadora, emite afiches, trifoliales y toda clase de información impresa acerca de los derechos que la ley otorga a las mujeres, para brindarles la tutela jurídica adecuada, a toda aquella mujer que ha incursionado en las últimas décadas en el desarrollo del país a través del trabajo que realizan en distintos ámbitos de la vida nacional.

4.4. Problemática en el otorgamiento del descanso pre y post parto y post aborto

Al estar claramente regulado en la legislación laboral y al ser fácilmente demostrable el nacimiento de un hijo de la mujer trabajadora, el descanso pre y post natal no representa mayor problemática para que ésta goce del descanso que por la ley le asiste, no obstante en algunos casos el patrono incurre en lesiones a esta garantía, al obligar a la madre trabajadora que regrese a sus labores sin que el periodo post natal o la acumulación tanto del periodo prenatal que no haya gozado y el periodo post natal hayan transcurrido.



Afortunadamente no en todos los casos es igual, ya que en instituciones del Estado por ejemplo, los pactos colectivos otorgan a la madre trabajadora un período mayor que el que se encuentra establecido tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo. En cuanto al período de descanso por motivo de aborto terapéutico o no intencional, las circunstancias son distintas y es más frecuente que ocurran lesiones a ese derecho, toda vez que no se le otorga dicho descanso, luego de sufrir un aborto, y ella por desconocimiento del derecho, no lo solicita. También se logró establecer que, el mismo patrono desconoce la normativa o interpretación que se hace a lo estipulado en el Artículo 152 literal c) del Código de Trabajo, en cuanto a otorgarle a la mujer trabajadora, un descanso retribuido con su salario, luego de someterse a un aborto terapéutico, o sobrevenirle un aborto espontáneo, o no intencional.

4.5. Repercusiones que se causan a la mujer en la falta de su cumplimiento

La falta de cumplimiento del otorgamiento del descanso que por ley le corresponde a una mujer al momento de ocurrir un aborto, repercute en forma negativa en la salud de la mujer y por consiguiente en la relación laboral, toda vez que al no otorgarse el descanso a la mujer luego de perder al fruto de la concepción, puede ocasionar que ésta entre en estado de depresión y que no rinda como el patrono pretenda, ello al margen de las secuelas en cuanto a la disminución de sus capacidades físicas ya que su organismo necesita en todo caso, cierto período de reposo para recuperar su capacidad laboral la cual ella debe poner al servicio del patrono.



4.6. Punto de análisis de los resultados de la investigación de campo

La investigación de campo, ha permitido establecer que lamentablemente sigue ocurriendo aun hoy en día, que en muchos casos el médico, tanto del seguro social como de los hospitales públicos, indica que lo ocurrido a la mujer trabajadora ha sido una lesión y no un aborto, con lo cual se le impide que pueda gozar del descanso que de conformidad con el Artículo 152 literal c) del Código de Trabajo, el cual es un derecho de la madre trabajadora, aunque como se ha analizado, el descanso debe reducirse a la mitad en relación con el descanso pre y post natal, cuando la mujer ha dado a luz a su hijo en condiciones normales.

Esto no quiere decir que existe mala fe de los médicos, de ninguna manera, se ha establecido incluso que en algunos casos, las mujeres que han sufrido un aborto, son ellas mismas las que por temor a perder el trabajo, o por vergüenza si no son casadas, solicitan al médico que informe que lo ocurrido ha sido una enfermedad común, sobre todo en los casos en que el embarazo está en sus primeras semanas, es decir cuando incluso no se nota el estado de gravidez, y en algunos de los casos, las mujeres han sufrido un aborto cuando aún no han dado aviso al patrono de su estado de gestación, lo cual en muchos de los casos, es una de las causas por las que las mujeres, acepten el hecho de que el seguro social informe al patrono que ha sufrido una lesión y no un aborto.



Por otro lado, se ha concluido que las mujeres trabajadoras, también desconocen del derecho que les asiste, de gozar de un período de descanso retribuido con su salario, al haber sufrido un aborto, sea éste terapéutico o accidental en todo caso, cuando en su informe médico, el facultativo que las atendió, no ha especificado que las ha atendido medicamente, como consecuencia de haber sufrido un aborto espontaneo o accidental. Y si le han practicado un aborto terapéutico, lo que le han otorgado son tres días de descanso para su recuperación. Por lo tanto ellas no han solicitado un descanso para su posterior recuperación.

También pudo establecerse, el desconocimiento por parte del patrono o empleador, de la normativa establecida en el Artículo 152 literal c), en cuanto a concederle a la mujer trabajadora, de un descanso retribuido con su salario, luego de sobrevenirle un aborto no intencional o terapéutico, y a su vez, ninguna de sus colaboradoras a su servicio, se los han solicitado, por lo tanto, no lo han concedido.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existen una serie de normas legales que protegen al trabajador, como la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, reglamentos internos de trabajo, entre otros. Y una de las medidas protectoras a las que hace alusión es el derecho que la mujer trabajadora tiene de gozar de un período de descanso post aborto siempre y cuando sea un aborto no intencional o aborto terapéutico.

Al realizar la respectiva investigación de campo a través de la técnica de encuesta, el pequeño muestreo (cincuenta encuestas), realizado a mujeres trabajadoras y que han sufrido un aborto no intencional o espontáneo, el noventa por ciento, manifestó que no gozaron de ningún día de descanso; y el diez por ciento indicó que su certificado médico decía que fueron atendidas por enfermedad común, por lo que les otorgaron únicamente tres días para descansar. Además el noventa y nueve por ciento manifestó, desconocer la normativa que regula, el derecho que tienen, a un período de descanso retribuido con su salario, luego de sufrir un aborto, el cual el más común fue, espontaneo o no intencional, en comparación con el aborto terapéutico.

Esto hace imperativo que se establezcan medios adecuados para informar a la población en general, la normativa de estudio, para que de esta forma tanto el patrono como la trabajadora la conozcan y se cumpla a cabalidad. Por lo que se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la verificación del cumplimiento de la norma

laboral establecida en el Artículo 152 literal c) del Código de Trabajo, del derecho de gozar de un descanso, post aborto no intencional o aborto terapéutico.

También se propone la creación de programas interinstitucionales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, dirigidos al sector salud, con el objeto de que se consigne la información adecuada y específica en cuanto a si se ha practicado un aborto terapéutico a la mujer trabajadora, o si la misma sufrió un aborto no intencional de tal forma que se envíen los informes respectivos bajo tales términos y con ello evitar que se vulneren los derechos de las mujeres trabajadoras.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

CENTENO BARILLAS, Julio César. **Introducción al estudio de los derechos humanos**. 1ª. Ed. Guatemala: Ed. D&M, 2006.

CHOMSKY, Noam. **La aldea global**. (s.l.i.). (s.e.). (s.f.).

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa, 1979.

Edición The New York Times International Weekly. Prensa Libre, año LXV, No. 21,603 (Guatemala, 21 de febrero de 2016).

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. España: Instituto de estudios económicos, (s.f.).

<http://es.scribd.com/doc/53044550/Leyes-sobre-el-aborto#scribd>. (Guatemala, 21 de febrero de 2016).

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos industriales, 1985.

MONZÓN, Ana Silvia. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

MORATAYA ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ta. ed. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed. revisada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La



Ley, 1945.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 1441, 1961.

Ley de Servicio Civil. Julio César Méndez Montenegro, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1987.

Convenio número 45 de la Organización Internacional del Trabajo. 1937, Convenio relativo a la prohibición del trabajo subterráneo de las mujeres en las minas.

Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo. 1950, Convenio relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.

Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo. 1951, Convenio relativo al trabajo nocturno de mujeres.

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo. 1953, Convenio relativo a la igualdad de remuneración.

Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo. 1955, Convenio relativo a la protección de la maternidad.

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. 1960, Convenio relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Convenio número 114 de la Organización Internacional del Trabajo. 1961,



Convenio relativo a la protección contra las radiaciones.

Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo. 1983,
Convenio relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. 1985,
Convenio relativo a la terminación de la relación laboral.

Convenio número 183 de la Organización Internacional del Trabajo. 2002,
Convenio relativo a la protección de la maternidad.