

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

**PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153
DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA PARA AMPLIAR LA INAMOVILIDAD
EN EL PERÍODO POST NATAL**

ALBA LIDIA PASCUAL ORDOÑEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2018

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

**PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153
DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA PARA AMPLIAR LA INAMOVILIDAD
EN EL PERÍODO POST NATAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALBA LIDIA PASCUAL ORDOÑEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y LOS TÍTULOS
PROFESIONALES DE ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2018

**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: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
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**

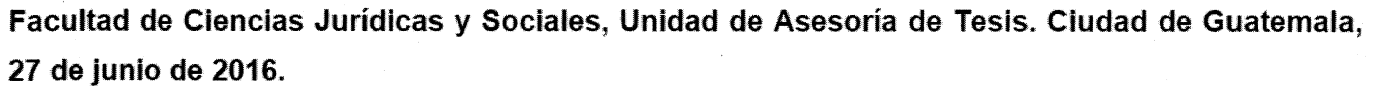
PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Jesús Augusto Arbizú Hernández
Vocal: Lic. José Miguel Cermeño Castillo
Secretario: Lic. Juan Carlos Pérez Díaz

SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. Ricardo Antonio Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Mauro Danilo García Toc
Secretario: Licda. Auda Marineli Pérez Teni

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



Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALBA LIDIA PASCUAL ORDOÑEZ, con carné 200616419,
intitulado PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO DE GUATEMALA PARA INCORPORAR LA INAMOVILIDAD EN EL PERÍODO POST NATAL.

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.

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 29 / 06 / 2016. f)

Asesor(a)

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



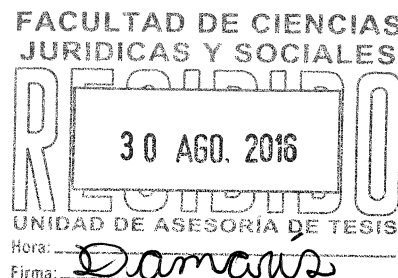
CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 30 de agosto del año 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



Distinguido Licenciado:

De conformidad con el nombramiento de fecha veintisiete de junio del año dos mil dieciséis, como asesor del trabajo de tesis de la bachiller Alba Lidia Pascual Ordoñez titulado: **“PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA PARA INCORPORAR LA INAMOVILIDAD EN EL PERÍODO POST NATAL”**, procedí a asesorar a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes y declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley con la estudiante referida, por lo que emito opinión tomando en cuenta los siguientes aspectos:

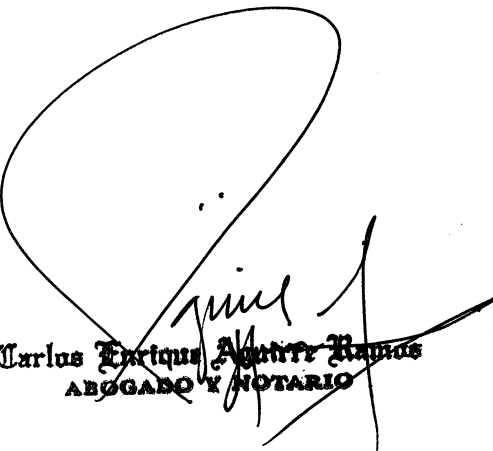
- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con un amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la necesidad de ampliar la inamovilidad en el período post natal en Guatemala.
- b) La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación fueron acordes al desarrollo de los capítulos. Se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como también los métodos deductivo y deductivo. En relación a los objetivos quedó demostrado que es fundamental brindar protección a la mujer trabajadora en el país, durante el período de lactancia materna.
- c) La hipótesis planteada quedó comprobada, toda vez que el trabajo realizado por la estudiante señala lo fundamental de ampliar el Artículo 153 del Código de Trabajo. La metodología de investigación empleada fue la indicada, habiendo dado una idea de la forma de mejorar la redacción y permitieron entender los elementos que analiza la estudiante, los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento. Se modificó el título de la tesis, quedando de la siguiente manera: **“PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA PARA AMPLIAR LA INAMOVILIDAD EN EL PERÍODO POST NATAL”**.
- d) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el objeto del tema. La bibliografía e introducción utilizadas para la elaboración de la tesis han sido las adecuadas.

CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

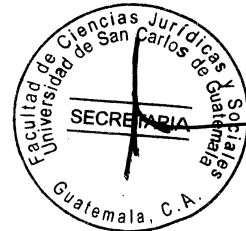


Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3,426



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

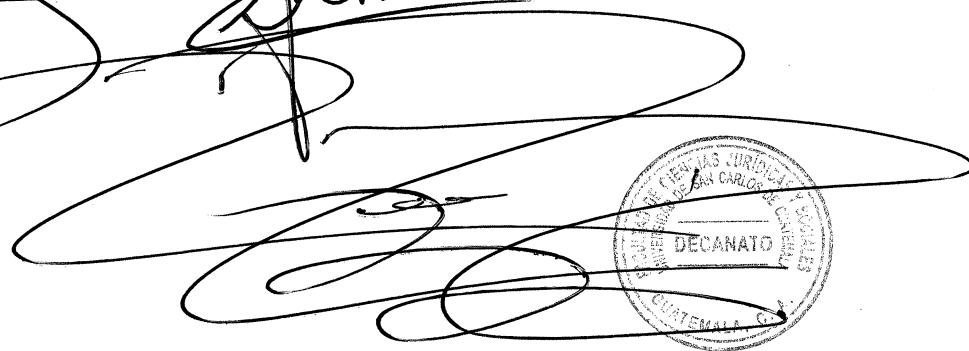


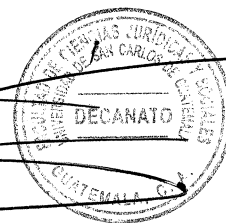
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de septiembre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALBA LIDIA PASCUAL ORDOÑEZ, titulado PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA AL REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA PARA AMPLIAR LA INAMOVILIDAD EN EL PERÍODO POST NATAL. 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:

Agradezco infinitamente tus bendiciones, tu amor y tu misericordia, gracias por darme la sabiduría para culminar esta meta, la honra y la gloria sea a ti Señor.

A MI MADRE:

Juana Cristina Ordoñez García, gracias por tu apoyo incondicional en este camino que hemos recorrido juntas, gracias por tu amor, tu sacrificio, entrega y dedicación para mí y mi hija, siempre me has alentado a conseguir mis metas y a luchar por mis sueños, este logro también es tuyo.

A MI HIJA:

Alexa Valentina, mi mayor bendición, que Dios ilumine tu vida y te conceda lo que te propongas, que este logro sea ejemplo para ti.

A MI GORDO:

Gracias por el apoyo y comprensión durante estos años que nos parecieron interminables, por desvelarse conmigo no importando la distancia, para usted con amor.

A MIS HERMANAS:

Lilian Lisbet, mi amor, admiración y respeto, gracias por ser ejemplo para mi vida y por contribuir a hacer realidad mis anhelos y a Helen Karina, gracias por ser calma en la tormenta, por escucharme cuando lo he necesitado y por tus consejos.



A MIS SOBRINOS:

Eddy Estuardo, Hazell Cristina, Adriana Marisabel, Joshua, Julián Alejandro, Ashley Karina, Helen Nicole, que este logro sirva de ejemplo para su vida y que alcancen las metas que se propongan.

A MIS AMIGOS:

Jessica Maryuri, Ángel Estuardo y Luis Allan, gracias por su valiosa y sincera amistad, por su apoyo durante estos años de estudio, por acompañarme en los momentos buenos y no tan buenos de la vida, mi cariño para ustedes.

A MIS COMPAÑEROS:

Gracias por todos los momentos compartidos.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi segundo hogar y por haberme permitido vivir dentro de sus aulas, por haber inculcado en mí la ética profesional y por darme las herramientas necesarias para contribuir al desarrollo de mi país.

PRESENTACIÓN

El alcance de la inamovilidad de la cual goza la mujer trabajadora se encuentra bajo la dependencia de su condición grávida, debido a que es justamente la finalidad de dar protección a dichas condiciones las que obligan a que se convierta en inamovible. Ello, se tiene que prolongar hasta después del parto de la mujer trabajadora, hasta diez meses después de haberse reintegrado a su trabajo.

Se llevó a cabo una investigación cualitativa que permitió conocer el tema desarrollado desde su naturaleza epistemológica para poder entender la totalidad concreta de la realidad y la interdisciplinariedad. Su naturaleza jurídica es perteneciente al derecho público, habiendo sido los sujetos de estudio el patrono, el lactante y la madre trabajadora y el objeto de estudio indicó que la ampliación del tiempo de lactancia en la legislación laboral permitirá un adecuado desarrollo del lactante. Abarcó el territorio de la República de Guatemala durante los años 2012- 2015. La inamovilidad de la mujer trabajadora comienza en el momento en que la misma se encarga de la remisión al empleador del aviso de su estado de embarazo, debido a que es a partir de ese momento en el cual se convierte en inamovible.

El aporte académico de la tesis desarrollada dio a conocer que la ampliación de la inamovilidad del período post natal a doce meses en los puestos laborales es indispensable para la declaración de una maternidad saludable, al ser la misma un asunto de urgencia nacional, apoyo y promoción de acciones reductoras de las elevadas tasas de mortalidad materna y neonatal en Guatemala.

HIPÓTESIS

La hipótesis formulada señaló la importancia de que se reforme el Artículo 153 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para que se amplíe el período post natal de lactancia materna de diez a doce meses y que además la mujer trabajadora pueda gozar plenamente de su derecho de inamovilidad, para así cumplir con su función referente a alimentar a su hijo con leche materna y con ello aportarle los nutrientes necesarios al niño o niña, que le permitirán la prevención de enfermedades, así como de que pueda crecer sano, seguro y bajo protección.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Después de formulada la hipótesis fue sometida a comprobación, habiendo sido la misma validada al dar a conocer que es necesaria la reforma planteada con la tesis desarrollada, ya que con la reforma al Artículo 153 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que se propone, la mujer trabajadora que se encuentra en su período post natal y que está dando de lactar a su hijo o hija contará con inamovilidad durante la ampliación a los doce meses propuestos, para así asegurar el íntegro desarrollo del lactante.

La metodología utilizada permitió el desarrollo de conocimientos certeros y fundamentados en distintas áreas científicas que se adaptaron a la realidad guatemalteca. Los métodos utilizados durante el desarrollo de la tesis fueron: descriptivo, histórico, inductivo y deductivo. Las técnicas empleadas fueron la documental y bibliográfica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Distintas acepciones jurídicas.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Interpretación.....	7
1.5. Contenido.....	11
1.6. Caracteres.....	13

CAPÍTULO II

2. La mujer trabajadora.....	15
2.1. La mujer en la época primitiva.....	16
2.2. La mujer en la época medieval.....	17
2.3. La mujer moderna.....	18
2.4. El feminismo y el género femenino.....	18
2.5. Igualdad y desigualdad.....	20
2.6. Desempeño de funciones públicas del género femenino.....	21
2.7. El trabajo y la mujer.....	21
2.8. Organización Internacional del Trabajo.....	22

**Pág.**

2.9.	Presupuestos del trabajo de la mujer trabajadora.....	23
2.10.	Prohibiciones para la mujer trabajadora.....	24

CAPÍTULO III

3.	Derechos y obligaciones de la mujer en el trabajo.....	27
3.1.	Derechos de las mujeres trabajadoras.....	27
3.2.	Derecho al trabajo.....	27
3.3.	Derechos igualitarios.....	28
3.4.	Período de prueba.....	28
3.5.	Jornadas laborales.....	29
3.6.	Descansos semanales y días de asueto.....	29
3.7.	Salario mínimo.....	30
3.8.	Horas extraordinarias.....	31
3.9.	Bonificación anual.....	32
3.10.	Aguinaldo.....	33
3.11.	Vacaciones.....	34
3.12.	Indemnización por despido injustificado.....	35
3.13.	Despido indirecto.....	40
3.14.	Renuncia y preaviso.....	42
3.15.	Protección a la maternidad.....	44
3.16.	Descansos pre y post parto.....	45
3.17.	Período de lactancia.....	46

3.18. Higiene y seguridad.....	46
3.19. Derecho al seguro social.....	49
3.20. Derecho a la libre sindicalización.....	51
3.21. Derecho a asistir a la Inspección General de Trabajo.....	51
3.22. Obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	52
3.23. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	57

CAPÍTULO IV

4. La protección de la mujer trabajadora al reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo de Guatemala para ampliar el período de lactancia y la inamovilidad en el período post natal.....	61
4.1. Períodos pre y post natal de la mujer trabajadora.....	61
4.2. Clases especiales de descansos pre y post natal.....	63
4.3. Limitación de trabajar durante el pre y post natal.....	65
4.4. Días de vacaciones y asueto de la mujer trabajadora.....	66
4.5. Período de lactancia.....	66
4.6. Establecimiento de local para la lactancia.....	67
4.7. Cálculo del sueldo para el pre y post natal.....	68
4.8. Reinstalación de la mujer trabajadora.....	69
4.9. Propuesta de reforma al Código de Trabajo del Artículo 153 Decreto Ley número 14-41.....	79



Pág.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

El tema se escogió para dar a conocer la importancia de reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo y así ampliar el término regulado en el mismo de lactancia post natal, para que sea de 12 meses y en ese tiempo la mujer goce de inamovilidad y no pueda ser despedida. En la sociedad guatemalteca, muchos patronos discriminan injustamente a la trabajadora embarazada o en período de lactancia por el simple hecho de estar embarazada y en otros casos, al regresar a su período post natal las despiden para no darles licencia con goce de salario correspondiente a la lactancia, por no ser el tiempo que se les daría para alimentar a su hijo o hija acorde a sus necesidades y por ser pérdida de tiempo laboral productivo para los mismos.

Con los objetivos de la tesis se estableció que la maternidad y lactancia cuenta con la protección del Estado de Guatemala, quien tiene que encargarse de velar de manera especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que se deriven en relación a la protección de la mujer trabajadora y de la regulación legal en la cual tiene que prestar sus servicios. Además, tiene la obligación de garantizar la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le puede exigir la realización de ningún trabajo que requiera de esfuerzo o que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora goza de un descanso forzoso y retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que sean precedentes al parto y los cuarenta y cinco días siguientes y en la época de lactancia tiene derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada laboral y los descansos pre y postnatal deben ser ampliados de acuerdo a sus condiciones físicas por prescripción médica.

La hipótesis formulada se comprobó y dio a conocer que la lactancia materna es la forma más adecuada y natural de proporcionar aporte nutricional, inmunológico y emocional al infante, debido a que con la misma se le aportan los nutrientes y anticuerpos que lo mantendrán sano y libre de cualquier enfermedad, sin olvidar a la vez que le permitirá la creación de un fuerte lazo afectivo con la madre y por ello es

fundamental reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo, para ampliar a doce meses la inamovilidad laboral en el período post natal y así las madres trabajadoras puedan contar con más tiempo para la alimentación del lactante. A nivel inmunológico, la leche materna es insustituible, debido a que contiene numerosos factores que además de ser un estímulo para el sistema inmunológico, permiten la reducción del riesgo de infecciones y mientras el bebé está siendo amamantado con leche materna, a la vez se está protegiendo de enfermedades futuras que pudieran presentarse. El desafío de convertir al país en una Nación desarrollada y socialmente integrada, implica múltiples labores para toda la sociedad guatemalteca. Una de ellas es la referente a asegurar a la niñez, sin distinción alguna las condiciones que permitan el mayor desarrollo de sus potencialidades y capacidades dentro de un marco de respeto y garantía de sus derechos fundamentales que en la presente tesis es en relación al derecho de alimentación del niño o niña a través de la leche materna de su madre.

Durante todo el período en el que goza de inamovilidad la mujer trabajadora que está grávida no puede ser despedida, siendo esencial la protección durante el período gestacional y durante el período post natal, tanto para la madre con para su hijo o hija. En ese marco, son fundamentales el control prenatal, la atención adecuada del parto, la lactancia natural prolongada, la estimulación del desarrollo sicosocial del niño o niña, el control de la salud infantil, las vacunaciones y los programas de alimentación materna. Por ende, el rol protagónico que juega la mujer en todo este proceso tiene que encontrarse acompañado de las mejores condiciones posibles, con el estímulo, apoyo y respaldo permanente de su entorno personal, familiar y social.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primer capítulo, es referente al derecho del trabajo; el segundo capítulo, señala la mujer trabajadora; el tercer capítulo, indica los derechos y obligaciones de la mujer en el trabajo; y el cuarto capítulo, señala la necesidad de proteger a la mujer trabajadora al reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo para ampliar el período de lactancia post natal asegurando a la vez la inamovilidad de la madre. Los métodos utilizados fueron: descriptivo, histórico, inductivo y deductivo, así como también las técnicas bibliográfica y documental.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la disciplina jurídica cuya finalidad es referente a la regulación de las relaciones de los trabajadores con sus patronos en los ámbitos individual y colectivo y a la constitución de un mecanismo de armonía de esas relaciones de trabajo y aseguramiento de la convivencia pacífica que tiene que existir entre las partes de la relación.

Su importancia radica en que se erige en el conducto que permite no únicamente la dignificación de la situación social y económica del empleado, al ser el eje fundamental y productivo de la sociedad y el mecanismo garante de la producción contributiva de la generación del desarrollo de la sociedad, justamente mediante el crecimiento económico a través del trabajo. El mismo, es el derecho que abarca no únicamente las normas, sino también los principios e instituciones que se encargan de la regulación de las relaciones de carácter individual y colectivo del trabajo.

1.1. Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y

colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.¹

1.2. Distintas acepciones jurídicas

La disciplina jurídica en estudio como se conoce en la actualidad, ha contado con diversas denominaciones desde su surgimiento hasta el día de hoy.

Las diversas denominaciones que han sido empleadas son las que a continuación se indican:

- a) Derecho obrero.
- b) Derecho industrial.
- c) Legislación obrera.
- d) Legislación industrial.
- e) Derecho social.
- f) Derecho del trabajo.

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 98.

g) Derecho laboral.

De las denominaciones indicadas, la última es la que ha sido aceptada de forma universal, inclusive mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ello sin lugar a duda alguna, debido a que en la misma se incluye a todas las actividades en las cuales se puede ocupar quien presta sus servicios a cambio de una retribución.

De manera efectiva, las denominaciones que con anterioridad se dieron del derecho del trabajo, no comprendían la actividad del trabajo en general, quizá debido a que cada una denominó al derecho del trabajo en la época y al derecho de los obreros o como el derecho que regulaba las relaciones de trabajo en el sector industrial de la producción.

1.3. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, a través de la doctrina se presentan las siguientes concepciones, las cuales buscan señalar la pertenencia que tienen en cuanto a la disciplina jurídica en estudio y son las que a continuación se dan a conocer:

- a) Doctrina de la naturaleza de la relación: la misma es procedente de lo relacionado a que las normas tienen que clasificarse de acuerdo a la naturaleza de las relaciones reguladas. El análisis de las relaciones jurídicas, revela que las mismas son de dos especies. Se encuentra un grupo de relaciones que pueden ser denominadas relaciones de subordinación y que son las que se presentan

entre el Estado y los particulares, siendo ese el caso de las relaciones de carácter autoritario y que se tienen que imponer unilateralmente, por la misma voluntad estatal, en cuanto al orden jurídico que se impone en la relación sin tomar en consideración la voluntad de los particulares.

“Tienen su fundamento en la distribución que llevaron a cabo los romanos del *ius dispositivum*, o sea que el derecho público es un derecho imperativo, aunque en la actualidad las normas de derecho público pueden no cumplirse o renunciarse en determinados casos, cuando es conveniente al orden social en el derecho común y cuando es de beneficio a los trabajadores en el derecho laboral. El derecho público es el que busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el derecho privado el beneficio es para los particulares”.²

- b) Doctrina de la naturaleza de los sujetos: el Estado no únicamente participa de las relaciones jurídicas de carácter público, sino también de carácter privado. De ello, se originó la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio de diferenciación. Con esta teoría, se busca el establecimiento de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo con fundamento en el tipo de relación por la que tienen un elevado nivel de vinculación los sujetos.
- c) Concepto general de derecho público y derecho privado: la división de ambas disciplinas jurídicas se encuentra bajo la dependencia de la estructura estatal y de las relaciones con los particulares.

² Troese Shariff, Seline Dinora. **Derecho laboral**. Pág. 123.

El derecho público se encarga de la reglamentación de la estructura y de la actividad del Estado y del resto de los organismos dotados de poder público y de las relaciones en que participan con dicho carácter. El derecho privado en cambio, se rige por las instituciones y relaciones en las que deben tener intervención los sujetos con carácter particular.

Con base a ello, un área bien importante de la doctrina ha sostenido que el derecho del trabajo es perteneciente a la naturaleza jurídica del derecho público y de manera parcial a una naturaleza jurídica de derecho privado.

Esa sustentación se origina en que de acuerdo a quienes sostienen esta teoría, el derecho del trabajo se encuentra integrado por diversas instituciones, tanto de derecho público como de derecho privado, por ello se señala que su pertenencia al derecho público se tiene que presentar con la restricción que el Estado lleva a cabo con el principio de la autonomía de la voluntad, cuando obliga a las partes de la relación laboral a que lleven a cabo contrataciones con fundamento de las condiciones señaladas como mínimas en las normas laborales. Su pertenencia al derecho privado se tiene que presentar con la vinculación que el derecho del trabajo tendría con el mismo, debido al instituto del contrato de trabajo, cuya figura es nata del derecho común y por ende del derecho privado.

- d) El derecho del trabajo es derecho público: la voluntad de los particulares en ningún momento puede ser la que exima de la observancia de la ley, ni menos alterarla o modificarla. Únicamente se puede renunciar a los derechos privados,

los cuales no lesionan de manera directa el interés público, cuando la renuncia respectiva no sea la que perjudique los derechos de los terceros.

El fundamento para tomar en cuenta el derecho de trabajo de naturaleza pública, se encuentra en que la imperatividad que es característica de las normas de trabajo y su cumplimiento es forzoso, debido a que solamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de las normas señaladas, pero cuando llega a superar las garantías mínimas y ello sea lo que beneficie a los trabajadores, existirá congruencia con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

El Código de Trabajo en su considerando número cuatro literal “e”, de forma expresa ubica a la disciplina jurídica dentro del derecho público: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

- e) Es un derecho social: son bastantes los tratadistas del derecho que han negado la distinción entre el derecho privado y el derecho público. Los mismos, han expuesto que si bien la división todavía existe, nadie cree que sea absoluta, ya que todo derecho es de carácter público y privado a la vez.

Actualmente, la mayoría de autores se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es un derecho social, debido a que las normas que toman como fundamento para la regulación de la conducta de los seres humanos, tienen una individualidad concreta que toma en cuenta el derecho social.

La naturaleza jurídica del derecho laboral es perteneciente al derecho público, debido a que al ocurrir su aplicación se presenta la influencia directa estatal a través de la legislación en las relaciones que son vinculantes a patronos y sus trabajadores, restringiendo con ello el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de las condiciones mínimas de contratación para los trabajadores y los derechos garantizados con carácter mínimo de las normas de trabajo.

1.4. Interpretación

“Por interpretación del derecho laboral se entiende el buscar o desentrañar el espíritu legal que el legislador buscó. Ello, no impone la posibilidad de dar a la legislación un sentido distinto al que auténticamente tiene, sino realmente es referente a la operación técnica y científica cuya finalidad consiste en el pensamiento que el legislador dio a entender”.³

De esa manera, se encuentran los distintos sistemas de interpretación de la ley, algunos de ellos, utilizados y que en la actualidad conservan su aplicación.

- a) Sistemas tradicionales de interpretación de la ley: siendo los mismos la interpretación histórica, interpretación literal, interpretación analógica e interpretación auténtica.

³ **Ibid.** Pág. 149.

- a.1.) Interpretación histórica: se constituye con la explicación o aclaración del sentido de la legislación, tomando en consideración como fundamento los antecedentes legislativos que precedieron a la vigencia de la ley y los antecedentes de normas anteriores que se hayan derogadas, pero que regulan los mismos supuestos establecidos por la norma que se busca interpretar.

Consecuentemente, lo que se tiene que buscar con este tipo de interpretación consiste en precisar el pensamiento que buscó el legislador o de la norma en sí misma, ubicándose en el tiempo en que se dictó, para de esa manera indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones en dicha época en armonía con el ámbito de la vida jurídica y general.

- a.2.) Interpretación literal: también se le denomina interpretación gramatical y es la referente a la interpretación que se fundamenta en la declaración de un texto legal, tomando en consideración el significado estricto de las palabras y por ende de la letra de la ley.

La misma, es la que se encuentra regulada en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala: "Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando la ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma.
- b) A la historia fidedigna de su institución.
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas.
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales de derecho”.

a.3.) Interpretación analógica: es la procedente con fundamento en la analogía y ello sucede únicamente en el caso de cuando las normas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante, entonces se puede apreciar la identidad de razón.

a.4.) Interpretación auténtica: es la que emana o procede del mismo autor de la legislación, o sea, la que lleva a cabo el legislador. En el caso de las sentencias serán las que lleven a cabo los jueces. Consecuentemente, tiene que entenderse que la interpretación auténtica consiste en la aclaración que el mismo legislador hace de la ley dictada por él.

b) Regla de interpretación del *indubio pro reo*: es la que tiene que ser empleada por el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma. En cuanto a este principio, se tiene que hacer mención de que cuenta con dos condiciones necesarias para su aplicación: la primera, referente a que

únicamente puede suceder cuando exista una duda en relación al alcance de la norma legal; y la segunda, que se tiene que aplicar siempre que no esté en contradicción con la voluntad del legislador.

“La norma laboral que es examinada supone una auténtica duda, o sea, que únicamente cabe su aplicación cuando auténticamente una norma pueda ser interpretada de distintas formas, o sea, cuando hay una verdadera interrogante”.⁴

No se busca con ello la corrección de la norma, debido a que únicamente cabe su utilización cuando se busca la determinación del verdadero sentido dentro de varios posibles, de manera que cuando no existe no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla.

En el derecho guatemalteco, la regla de interpretación del *indubio pro operario* se encuentra regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece con completa claridad que en los casos de duda relacionados con la interpretación o alcance de las disposiciones reglamentarias o contractuales en materia de trabajo, se tiene que interpretar en el sentido mayormente favorable para los empleados. Lo más trascendental de este sistema de interpretación radica en que la aplicación de la norma mayormente favorable al trabajador puede conducir a la existencia de una derogatoria tácita de aquellas normas jurídicas que resulten ser menos favorables que la que se

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 40.

busca aplicar. Por ende, se puede presentar el caso de que una norma de carácter ordinario que esté contenida en un reglamento interior de trabajo, al resultar mayormente favorable que una que sea referente a la misma situación, contenida constitucionalmente derogue de manera automática la norma contenida en la Constitución Política y la haga inaplicable.

- c) Integración del sistema de interpretación del derecho laboral: es el que se integra mediante la interpretación del *indubio pro reo* o de las normas mayormente beneficiosas al trabajador y lo regulad el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Para el efecto, se debe tomar en consideración el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, lo cual se indica al señalar que la interpretación en el derecho del trabajo imponga privilegiar para cada caso el interés de los trabajadores sin contravenir el orden público.

1.5. Contenido

A continuación se dan a conocer las disciplinas que integran el derecho del trabajo, siendo las mismas las siguientes:

- a) **Derecho individual de trabajo:** se encarga de las relaciones que aparecen entre el empleador y trabajador, en tanto los mismos son sujetos individualmente considerados con motivo del trabajo de carácter subordinado.
- b) **Derecho colectivo de trabajo:** se ocupa de las relaciones que se entablan entre las distintas formas de organización colectiva de trabajadores, así como de la representación de los empleadores y de los mismos con el Estado, quien lleva a cabo la participación como un órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado a través de las partes, mediante la homologación de la negociación colectiva, la cual tiene que cumplir con los deberes tanto de legalidad como de oportunidad.
- c) **Derecho internacional del trabajo:** es el que aparece de los convenios internacionales de trabajo, los cuales son creados por la Organización Internacional de Trabajo.
- d) **Derecho procesal de trabajo:** su finalidad radica en la constitución del instrumento a través del cual se dirimen los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones laborales.
- e) **Derecho de integración:** su objetivo radica en diseñar los distintos instrumentos que permitan la integración económica y política de las Naciones con el influjo de la transnacionalización del capital.

1.6. Caracteres

Los caracteres del derecho del trabajo son los siguientes:

- a) **Autonomía:** debido a que es referente a una rama que cuenta con su propio objeto, iguales sujetos, principios de orden particular y una normativa específica. No obstante, se encuentra debidamente vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando con ello una autonomía relativa. A consecuencia de ello, resulta de aplicación inmediata a los problemas que derivan del trabajo subordinado, además de la normativa específica y a normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto ello no sea contradictorio con el derecho laboral. También, desde el punto de vista procesal, se tiene que aplicar con carácter supletorio el Código Procesal Civil y Mercantil, en referencia a que no se contraríen los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.
- b) **Derecho conciliatorio:** la normativa de trabajo es tendiente a evitar cualquier clase de conflicto, determinando mediante las indemnizaciones correspondientes el monto indemnizatorio que deviene del despido, así como también de los accidentes que puedan llegar a ocurrir.
- c) **Derecho protector o tutelar:** tiene como finalidad esencial la protección del trabajador que presta labores en cuanto de dependencia y al régimen de carácter autónomo.



- d) **Autorregulación de los convenios de carácter colectivo: es propio del derecho laboral, debido a que los mismos actores de la relación de trabajo, pueden llegar a crear sus mismas normas jurídicas y las mismas tienen que ser en relación a la aplicación generalizada del centro de trabajo al cual se haga referencia.**



CAPÍTULO II

2. La mujer trabajadora

El régimen familiar y el sistema social en donde es predominante la autoridad ejercida por la madre es denominado matriarcado. O sea, que la madre tiene el control en el círculo privado de las relaciones de los seres humanos y por ampliación en el gobierno y en la dirección colectiva. Dicho régimen, es correspondiente a los tiempos primitivos, con determinadas reservas históricas en donde era predominante la promiscuidad y donde el vínculo consanguíneo era el parto.

“El matriarcado es un tecnicismo ejemplar para hacer referencia a la primacía o preferencia existente en relación a la línea materna, para con ello dar respuesta a determinadas realidades, las cuales eran bien limitadas y poco recurribles”.⁵

Para fundamentar la influencia del género femenino en el grupo de familia y en el ámbito social, se lesionó la suposición de que los pueblos primitivos mayormente cercanos dañaron los pueblos primitivos.

La mujer debido al parto y a la crianza contaba con potestad de mando y era propietaria de sus hijos, por lo menos hasta que los mismos estuvieran en la capacidad de sustentarse con independencia.

⁵ Colomer Gedes, Carlos Agustín. **La mujer y la familia**. Pág. 28.

En relación a ello, es de importancia indicar la postura de orden social que indica que la mujer, ya madre, es tendiente a llevar una vida sedentaria, dentro y en cuanto a una vivienda más o menos rudimentaria. Con la instauración de la monogamia, la mujer es confiada al trabajo de la casa y a cuidar de sus hijos.

2.1. La mujer en la época primitiva

Los pocos restos de tipo arqueológico de los pueblos primitivos y las reducidas referencias de los antiguos historiadores, se han encargado de llevar a cabo una imposición del valor de las transmisiones orales más o menos confiables, las cuales buscan la reconstrucción de las sociedades extinguidas a través del estudio de las tribus. De los diversos estudios llevados a cabo a través de los antropólogos y etnólogos conocedores del tema, se puede indicar que han establecido que a través de la historia la mujer ha sido una sencilla propiedad de su esposo, quien puede disponer en cualquier momento de ella, siendo las mismas quienes desempeñan trabajos duros.

“El matrimonio se encontró reducido a la apropiación de una o de más mujeres por el hombre y en algunas sociedades ha evolucionado, sin posibilidad algunas, siendo objeto de transacciones mercantiles, más la mujer es dueña de la mercadería”.⁶

En relación a la participación de la mujer en la vida pública, desde la segunda dinastía, tuvo reconocido su derecho a la sucesión en el trono, siendo ello lo que llevaba de manera inmediata a la divinización después de la muerte. Dentro de la vida privada,

⁶ Ibid. Pág. 56.

regía el hogar, contaba con determinados derechos del marido, quien generalmente eran su hermano o pariente en grado próximo.

2.2. La mujer en la época medieval

“Durante la Edad Media, la situación de las mujeres se encontró determinada por el derecho romano y por el derecho germánico, los cuales fueron bastante coincidentes en cuanto a la subordinación de la hijas y esposas a la potestad del padre y del marido. Existen requisitos patrimoniales para la mujer que se concretan en una disponibilidad mayor en el supuesto de sobrevivencia”.⁷

Otro de los grandes influjos en cuanto al trabajo de la mujer, consiste en el catolicismo, imperante y el protestantismo. Religiosamente, se cuenta con un criterio auténtico en relación a la condición de la mujer, la creación divina y como compañera del hombre en igualdad con él, quien la somete a la potestad marital, por el deber de obediencia que tiene que existir, fundamentado en la necesidad del establecimiento de una autoridad en el matrimonio y más aún en la familia, en cuanto a que los hijos amplían y completan.

El catolicismo se encargó del establecimiento de la monogamia más severa que resguarda a la dignidad femenina, oponiéndose al divorcio, que quiere decir una situación inferior para el futuro personal y se presenta con un carácter patrimonial de la mujer divorciada.

⁷ Ibid. Pág. 99.

2.3. La mujer moderna

La condición legal del género femenino experimenta pocas variantes, cuando aparecen los estados nacionales de corte europea, lo cual se encontró a finales del siglo XV e inicios del siglo XVI.

Con ello, su prestigio social se encontró afirmado de manera paulatina por efecto del Renacimiento y por las nuevas costumbres existentes, donde la mujer recibió una mayor influencia en cuanto a la gestión de los asuntos de carácter público.

“Durante el siglo XVII se produjo un establecimiento bastante significativo en relación a avances de los derechos de la mujer que posteriormente se constituiría en una contención del feminismo, con el impulso incontenible que recibiría la mujer en el mundo político y también en el laboral. Con el hecho histórico referente a la Revolución Francesa, se marcó el comienzo del feminismo y por ende todos aquellos asuntos en los que se le privaba de intervención”.⁸

2.4. El feminismo y el género femenino

El feminismo es integrante de la doctrina y de las actividades jurídicas, políticas y sociales favorables a la concesión y al reconocimiento de igualdad de derechos a los seres humanos y al género femenino. El mismo, fue completamente aceptado al

⁸ Ibid. Pág. 109.

determinar que el sueldo tiene que ser igual, sin distinción alguna de sexo, por un trabajo de igual valor.

Un hecho de importancia lo constituye la Primera Guerra Mundial, la cual fue un acontecimiento que marcó el comienzo del feminismo, en donde la mujer obtuvo una serie de conquistas de importancia.

Pero, dentro del campo del derecho civil, quizás debido al arraigo de la autoridad marital y de la patria potestad en beneficio del padre, la mujer tiene que enfrentar los mayores obstáculos, ello a pesar de que en la mayoría de casos se tiene que afirmar que dentro del hogar, la mujer tiene influencia sobre el marido y los hijos.

A inicios del siglo XX, el feminismo tomó en las primeras posiciones su ofensiva, enfrentando a quienes se oponían a conferir nuevas y más posiciones al género femenino.

“El fundamento del igualitarismo entre hombres y mujeres se expresaba en que el hombre y la mujer son a pesar del sexo, seres igualmente idénticos en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y en relación a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales, por lo que tienen que ser sometidos a un régimen jurídico idéntico, con idénticas oportunidades y condiciones a la expansión de sus tendencias humanas”.⁹

⁹ Ibid. Pág. 118.

El ser humano no tiene derecho a estimarse como el centro y núcleo de la vida humana, debido a que nada existe en él, siendo lo presente lo mayormente oportuno y digno para el ejercicio de un poder de dirección y de mando.

El feminismo ha sido representativo del pilar en relación al cual se comenzó a edificar la igualdad entre hombres y mujeres.

2.5. Igualdad y desigualdad

La mujer continúa en la actualidad como objeto de tratamiento desigual en determinadas Naciones alrededor del mundo y para corroborar dicho extremo es necesaria la apreciación de la clasificación referente a los sistemas en los que se otorga predominio sobre los derechos de la mujer que presenta la doctrina en cuanto a:

- a) Completa sujeción de la mujer casada como característica de la *manus* romana y predominante, en todas las legislaciones.
- b) El de la tutela femenina subsistente en algunos países.
- c) Autoridad marital amplia como en los sistemas de códigos civiles español y francés, modificados de manera posterior.
- d) Independencia de la mujer casada o igualdad completa con el marido, teórica al menos y vigente en los países anglosajones.

2.6. Desempeño de funciones públicas del género femenino

“Durante siglos, debido al alejamiento en el que los hombres acostumbraban tener al género femenino en relación a los negocios de orden público, la mujer tuvo que llevar el mando del gobierno del hogar, pero desde el siglo XVIII, la misma incorporó al trabajo industrial y comenzó a plantear la reivindicación de la mujer en la gestión pública”.¹⁰

Lo anotado, contó con dos manifestaciones bien definidas: la primera, referente al reconocimiento de su derecho al voto en igualdad con el hombre; y la segunda, la relacionada con la participación personal en el ejercicio del gobierno, desde el poder ejecutivo nacional.

En la sociedad guatemalteca, esos dos aspectos tardaron mucho en llegar, a tal cuenta que el derecho de voto fue conferido a la mujer con la promulgación constitucional y con la participación en puestos de carácter público.

2.7. El trabajo y la mujer

“Durante el siglo XIX y los primeros años del siglo XX, la afluencia del género femenino al trabajo industrial se fue incrementando de manera progresiva, en casi todos los países, a medida de su desenvolvimiento, pero un aspecto claro que se puede establecer en todos los casos, es que casi todas las mujeres que trabajaban

¹⁰ Gottlieb Baiges, Tomás. **Protección a la mujer**. Pág. 36.

eran pertenecientes a los sectores de menores recursos económicos de la sociedad y justamente para garantizar su subsistencia se tuvieron que incorporar al trabajo, sin embargo, las mujeres que eran pertenecientes a la clase media o a la clase alta, no se incorporaban al trabajo industrial".¹¹

Pero, la Primera Guerra Mundial fue la productora de que los países beligerantes se vieran en la necesidad de movilizar a las mujeres para la constitución del ejército obrero que sustituyera a los hombres que se encontraban en la guerra y que mantuviera de manera activa a las fábricas bélicas y todas las demás, permitiendo con ello la continuidad de la explotación agrícola y la prestación normal de los servicios públicos existentes.

La participación de la mujer fue de tanta importancia en esta época, que los seres humanos al regresar de la guerra buscaron que las mujeres volvieran a las labores de casa, pero el camino que se había comenzado era irreversible y sería determinante de lo que en la actualidad es el derecho del trabajo de la mujer.

2.8. Organización Internacional del Trabajo

Los objetivos trazados por el organismo anotado, en cuanto al trabajo de la mujer son los que a continuación se dan a conocer:

- a) Totalidad de los derechos políticos y sociales.

¹¹ Ibid. Pág. 110.

- b) Mayores facilidades educacionales y profesionales.
- c) Mayores oportunidades laborales.
- d) Remuneración no continuada por razón de género.
- e) Protección física contra los trabajos de carácter insalubre e inmoral.
- f) Defensa referente a la explotación de carácter económico.
- g) Protección legal de la maternidad.
- h) Libertad de asociación.
- i) Utilización de mujeres con responsabilidades familiares, de manera que se armonicen las mismas con los ingresos que se procuren.
- j) Adopción de medidas de seguridad social y bienestar general para la mujer trabajadora.

2.9. Presupuestos del trabajo de la mujer trabajadora

Los presupuestos del trabajo del género femenino son referentes a todos aquellos casos en los cuales la legislación autoriza el trabajo de la mujer, en la manera y

condiciones que se encuentren allí expresas. Por ende, los presupuestos que están contenidos en el Artículo 147 del Código de Trabajo para el género femenino son los que a continuación se indican:

- a) El trabajo en el que se utilice a la mujer tiene que ser acorde a su edad.
- b) El trabajo en el que se emplee a la mujer tiene que ser acorde con sus condiciones y estado físico.
- c) El trabajo en el que se emplee a la mujer tiene que ser comprensible con su desarrollo intelectual y moral.

2.10. Prohibiciones para la mujer trabajadora

De manera necesaria, las normas de trabajo tienen que contener las prohibiciones que el patrono tiene que observar en el caso de la mujer trabajadora y de manera específica en función de brindar protección a su maternidad.

En cuanto a esos extremos, las prohibiciones que se establecen en Guatemala, se encuentran establecidas en el Artículo 148 del Código de Trabajo y se clasifican en generales y específicas:

Las prohibiciones generales para el trabajo de la mujer son las que a continuación se indican:

- a) El trabajo de la mujer en lugares insalubres y peligrosos.
- b) El trabajo de la mujer en ocupaciones en donde se discrimine su condición con motivo de género, raza, etnia o estado civil.

Las prohibiciones específicas en el trabajo de la mujer son las que a continuación se dan a conocer:

- a) Llevar a cabo la diferencia entre las mujeres solteras y casadas con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo.
- b) Despedir a las trabajadoras que estén en estado de embarazo o período de lactancia.
- c) Exigencia a las mujeres embarazadas que ejecuten labores que necesitan de un esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento.



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones de la mujer en el trabajo

3.1. Derechos de las mujeres trabajadoras

Los derechos laborales de las mujeres consisten en normas que son presentadas como leyes y están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Código de Trabajo, convenios internacionales de trabajo ratificados o aceptados por la sociedad guatemalteca y por el resto de leyes de esa categoría, lasee cuales se han llevado a cabo para brindarle protección a la mujer trabajadora en cuanto a la maternidad, sueldo, jornadas laborales, salud y seguridad.

3.2. Derecho al trabajo

“Como mujer soltera o bien casada se tiene el derecho a trabajar fuera de casa y a poder escoger libremente el trabajo que se desee de conformidad con la capacidad, o sea lo que se lleva a cabo satisfactoriamente, lo cual tiene que ser remunerado de manera adecuada”.¹²

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

¹² Aguirre Vidaurre, Esther Alejandra. **La mujer trabajadora**. Pág. 98.

3.3. Derechos igualitarios

En el trabajo se tiene el derecho a un trato en igualdad de condiciones no importando el género al cual se pertenezca, debido a que en la sociedad guatemalteca todas las personas son libres e iguales tanto en dignidad como en derechos.

Para el efecto, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

3.4. Período de prueba

Al comenzar a trabajar en cualquier empresa de orden privada, se tiene un tiempo de prueba, el cual no puede ser mayor de dos meses.

Dentro del mismo, se puede renunciar o que exista despido y en ambos casos se tiene el derecho a que se haga efectivo el pago del salario ganado y la parte correspondiente referente al aguinaldo, vacaciones y bono 14 referente al tiempo laborado.

3.5. Jornadas laborales

Son aquellas relativas al tiempo que se está en la empresa, llevando a cabo el trabajo para el cual se realizó el contrato dentro de los límites de horario que a continuación se indican:

- a) Durante el día: 8 horas, las cuales tienen que ser entre 6:00 a.m. y 6:00 p.m.
- b) Durante la noche: 6 horas, entre 6:00 p.m. y 6:00 a.m. del día siguiente.
- c) Si se trabaja parte del día y parte de la noche, tiene que ser de 7 horas.

La jornada de carácter ordinario tiene que incluir un descanso relativo a treinta minutos para almorzar. Las horas que se trabajan después de la hora de salida son denominadas jornadas extraordinarias.

3.6. Descansos semanales y días de asueto

Se tiene derecho a descansar un día completo a la semana y se tiene la costumbre de que sea el día domingo y el mismo tiene que ser cancelado por el patrono. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 126: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 127: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. de enero, el jueves, viernes y sábado Santos, el 1º. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

3.7. Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “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.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).

- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir las pérdidas que tenga el patrono”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 103: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

3.8. Horas extraordinarias

“Las horas extras son aquellas que se laboran después de la hora de salida. Trabajar las mismas es de carácter voluntario de parte del empleado y tienen que ser pagadas con el valor de una hora y media del salario o sueldo”.¹³

¹³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 25.



Para tener conocimiento del monto que tiene que ser cancelado se pueden hacer las siguientes cuentas:

- a) Dividir el salario o sueldo mensual entre 30 días del mes para la obtención del salario nominal o sueldo diario que se percibe.
- b) División del salario o sueldo diario entre 8 que es el número de horas de la jornada ordinaria y el resultado es lo que se gana por hora ordinaria.
- c) Multiplicar el sueldo por 1.5. que es el valor de la hora extraordinaria de trabajo realizado.
- d) El valor correspondiente a la hora extraordinaria de trabajo se tiene que multiplicar por el número de horas extras trabajadas en el día y ese resultado es el salario extraordinario diario.

3.9. Bonificación anual

Se le llama bono 14 y se refiere a que en el mes de julio de cada año se tiene derecho a que sea pagado el mismo.

Lo que corresponde, es un salario mensual adicional o extra. Si en el mes de julio no se tiene aún un año completo laborado de trabajo, entonces tiene que ser pagado de conformidad con el tiempo trabajado y deberán hacerse las siguientes cuentas:

- a) División del salario o sueldo mensual entre 12 meses que tiene el año.
- b) El resultado de lo anterior tiene que ser multiplicado por el número de meses que se han trabajado, debido a que de esa manera se tendrá conocimiento de la cantidad que se tiene que percibir del bono 14.

3.10. Aguinaldo

Durante el mes de diciembre tiene que ser pagado el aguinaldo y el mismo es un sueldo mensual completo por año trabajado.

Si en el mes de diciembre todavía no se cuenta con un año de trabajar, tiene que ser pagado de conformidad con los meses que hayan sido laborados y se puede hacer de acuerdo al siguiente cálculo:

- a) División del salario o sueldo mensual percibido entre 12 meses que son los que tiene el año.
- b) El resultado tiene que ser multiplicado por el número de los meses laborados, para así saber la cantidad de dinero que se tiene que recibir por el pago del aguinaldo.

El mismo, tiene que ser pagado en dos partes: un cincuenta por ciento o sea la mitad en el mes de diciembre y otro cincuenta por ciento o sea la mitad en el mes de enero del siguiente año.

3.11. Vacaciones

Al cumplir con un año de trabajo se tiene el derecho a gozar de 15 días hábiles de vacaciones, o sea de lunes a viernes, durante los cuales se tiene que descansar sin que se lleve a cabo algún tipo de descuento al salario o sueldo.

Las vacaciones son exclusivamente para descansar y por ese motivo durante las mismas no se tiene que trabajar.

Si se renuncia o existe algún despido antes de contar con el derecho de vacaciones, las mismas tienen que ser canceladas de acuerdo al tiempo que se haya trabajado de la siguiente forma:

- a) Sumar el dinero o sueldo ordinario y extraordinario mensual para la obtención del salario o sueldo total mensual.
- b) El resultado tiene que ser dividido entre 12 meses del año.
- c) Después tiene que multiplicarse por el número de los meses que se hayan trabajado.
- d) Finalmente se tiene que multiplicar por 15 días que son aquellos a los cuales se tiene derecho por vacaciones.

3.12. Indemnización por despido injustificado

Cuando se es despedido del trabajo sin haber cometido falta alguna, se tiene el derecho a que sea pagada la correspondiente indemnización o tiempo de trabajo, así como el sueldo de un mes, más la sexta parte del salario por cada año que haya sido trabajado.

El Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada, y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 78: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

El Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea

superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

3.13. Despido indirecto

“Cuando se reciben malos tratos de palabra o de obra por parte del patrono o sus representantes que pueden ser los supervisores, jefes, directores o gerentes para obligar a llevar a cabo tareas que no son las correspondientes o existe un cambio de puesto a uno inferior, o no es pagado el sueldo en el tiempo estipulado o el mismo es disminuido, se tiene derecho a ir a la Inspección General de Trabajo a presentar la denuncia respectiva”.¹⁴

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 79: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o

¹⁴ De Souza Cordeiro, Ralph Kent. **Problemas en el puesto de trabajo**. Pág. 100.

tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénica en el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66.
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere

fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver el trabajador a sus condiciones originales, y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

3.14. Renuncia y preaviso

La renuncia consiste en el derecho que se tiene de retiro o de irse del trabajo, si se obtiene un mejor empleo o ya no se desea continuar trabajando para una determinada empresa. Si esa es la decisión tomada, se tiene la obligación de avisar al patrono o empleador por escrito y con el siguiente tiempo de anticipación:

- a) Si no se tienen 6 meses de trabajo con 1 semana de anticipación.
- b) Después de 6 meses pero menos de 1 año de trabajo, con 10 días de anticipación.

- c) Después de 1 año pero menos de 5 años de trabajo, con 2 semanas de anticipación.
- d) Después de 5 años de trabajo con 1 mes de anticipación.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 83: "El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos.
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos, no pueden ser compensados pagando el trabajador el patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta, y el patrono una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a

éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo”.

3.15. Protección a la maternidad

Cuando se está embarazada, se tiene el derecho de acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) o bien con un médico particular, para que el mismo haga un certificado médico, siendo el mismo el que se tiene que presentar de manera inmediata al patrono con una copia que deberá ser firmada de recibido. Si el mismo no quiere recibirlo, el patrono entonces tiene que ser presentado a la Inspección General de Trabajo para gozar del derecho de inamovilidad, lo cual significa que no podrá existir despido sin causa que sea debidamente justificada. Si existe despido en esa condición, se tiene derecho a hacer la solicitud de la correspondiente reinstalación, para de esa manera volver a colocarse en el mismo puesto de trabajo, ante la Inspección General de Trabajo o ante un juzgado de trabajo. El Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Maternidad.
- c) Enfermedades generales.

- d) Invalidez.
- e) Orfandad.
- f) Viudedad.
- g) Vejez.
- h) Muerte (gastos de entierro).
- i) Los demás que los reglamentos determinen”.

El Artículo 30 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula:
“La protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento.
- b) Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada.
- c) Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero.
- d) Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el Artículo 31, en lo que sean aplicables”.

3.16. Descansos pre y post parto

Se tiene el derecho a una licencia o descanso de 30 días antes del parto, o sea previamente y 54 días después que es el post parto. Además, se tienen que gozar de corrido los 84 días, teniendo derecho a que sea pagado el sueldo completo por parte

del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando el empleador o patrono no se encuentra inscrito al seguro social, tiene la obligación de hacer efectivo el pago del salario completo durante ese tiempo. El Artículo 152 literal "b" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "...La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor, y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia".

3.17. Período de lactancia

Después del parto al regresar al centro de trabajo, se tiene derecho a un permiso por lactancia para alimentar al hijo o hija, siendo el tiempo para ello de treinta minutos, dos veces al día, las cuales se pueden unir de acuerdo a la conveniencia que se tenga para entrar a trabajar una hora más tarde al trabajo o bien salir una hora más temprano, sin que sea descontado parte del salario o sueldo y ello es por el tiempo de 10 meses.

3.18. Higiene y seguridad

Se tiene el derecho a que el patrono otorgue un lugar donde se trabaja, para con ello asegurar lo que sea necesario para brindar protección a la vida y salud. El Artículo 197

del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y a salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipos de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables".

El Artículo 197 "bis" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal,

incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal".

También, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 198: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales".

3.19. Derecho al seguro social

Si en la empresa donde se trabaja existen 3 o más trabajadores o trabajadoras, se tiene el derecho a que el empleador o patrono lo inscriba en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y para gozar de los beneficios o servicios que el mismo presta, tiene la obligación de proporcionar los certificados de trabajo respectivos, ya que de no ser de esa manera, se tiene que llevar a cabo la denuncia respectiva ante las autoridades del seguro social, para que se tomen las medidas necesarias ante la Inspección

General de Trabajo y se haga saber al empleador o patrono que tiene que llevar a cabo dicha inscripción o darle el certificado de trabajo correspondiente, ya que de no hacerlo de esa manera se iniciará el proceso laboral, para la imposición de la multa correspondiente.

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

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos

administrativos y el de lo contencioso-administrativo que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

3.20. Derecho a la libre sindicalización

“Para la defensa de los derechos y principios del derecho del trabajo existe el derecho de organizarse en sindicatos, los cuales son un grupo de trabajadores y trabajadoras que se tienen que unir para la defensa y mejoramiento de sus derechos”.¹⁵ Se tiene que hacer por lo menos con 20 trabajadores o trabajadoras, quiénes al decidir la fundación del sindicato, tienen que dar aviso a la Inspección General de Trabajo, en donde encontrarán al mismo tiempo, la debida orientación o ayuda que sea necesaria para su formación.

3.21. Derecho a asistir a la Inspección General de Trabajo

Si se toma en consideración que cualquiera de los derechos ha sido violado, o sea que no son cumplidos por parte de quienes tienen la obligación de ello, es necesario que el trabajador se presente a la Inspección General de Trabajo, para que sea nombrada una inspectora o un inspector que lleve a cabo la correspondiente investigación.

Después le hará saber al patrono que tiene que cumplir con la ley, debido a que en caso de no hacerlo se tiene que presentar la correspondiente denuncia ante el juez de trabajo.

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 24.

También, se puede acudir a la Inspección General de Trabajo para la obtención de cualquier tipo de asesoría e información, debiendo para el efecto presentar el Documento Personal de Identificación (DPI), o bien ir acompañada por una persona que pueda hacer la correspondiente identificación.

3.22. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los

formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas

credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono

necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 - 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes

calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

3.23. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el

trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del



presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

CAPÍTULO IV

4. La protección de la mujer trabajadora al reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo de Guatemala para ampliar el período de lactancia y la inamovilidad en el período post natal

4.1. Períodos pre y post natal de la mujer trabajadora

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y en su inciso “k” indica: “.....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”.

“Se tiene que entender por período prenatal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer y por período postnatal, cualquier tiempo que la misma se ha dedicado a

su recuperación y lactancia en beneficio del recién nacido con la finalidad de alimentarlo”.¹⁶

Por ende, las legislaciones de carácter nacional tienen en concordancia con el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, prever algunos requisitos para el otorgamiento de los descansos antes indicados y posteriores al parto de la mujer trabajadora.

La legislación de trabajo del país, señala que la mujer que resulte grávida, tiene derecho a un descanso retribuido con el cien por ciento de su sueldo, durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días posteriores a él, haciéndose ver expresamente que los días que la trabajadora no pueda disfrutar antes del parto por motivos de que el alumbramiento se hubiere adelantado, se le tienen que acumular para que puedan ser disfrutados en la etapa posterior al parto, para de esa manera asegurar que la trabajadora pueda gozar de sus ochenta y cuatro días de descanso pre y post natal.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congresos de la República de Guatemala indica como requisitos del período pre y post natal los siguientes:

- a) Avisarle al patrono que se encuentra grávida para quedar desde ese momento protegida de manera provisional, quedando bajo la obligación que dentro de los

¹⁶ Aguayo Maldonado, Julio Enrique. **Lactancia materna**. Pág. 28.

dos meses siguientes, se tiene que presentar al empleador la certificación médica del embarazo para la protección legal de manera definitiva.

- b) La mujer trabajadora tiene que encargarse de la presentación de un certificado médico en el que conste que el parto probablemente se va a producir dentro de cinco semanas que se cuentan a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada para el alumbramiento.
- c) La mujer trabajadora tiene derecho a que una vez se le haya concedido el descanso, su patrono le pague su salario a menos que esté cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.2. Clases especiales de descansos pre y post natal

Siendo las mismas las siguientes:

- a) Caso de partos prematuros o abortos no intencionales: se puede afirmar que las legislaciones de trabajo se han recordado de recoger el caso de excepción del descanso anterior al parto, previendo para el efecto las distintas circunstancias del aborto terapéutico o de las complicaciones que trae consigo el alumbramiento normal de la mujer trabajadora y ello puede ser el motivo de la existencia de concausas que hagan peligrar la vida del hijo y provoquen que pueda llegar a nacer muerto, estimando por ello que tiene que preverse un descanso para que la madre pueda efectivamente recuperarse.

Fuera de ello, también existen en el Código de Trabajo del país casos de excepción a los períodos pre y post natal, dentro de los cuales están el relacionado con el parto prematuro y el aborto terapéutico no intencional, que se presenta por motivos ajenos a la voluntad de la mujer trabajadora y con ello se produce un aborto no intencional o bien el alumbramiento de forma prematura, lo cual es incidente en que el período post natal tiene que reducirse solamente a la mitad, o sea, que de cincuenta y cuatro días pasa a ser exclusivamente un período de veintisiete días, tanto en el aborto no intencional como en el caso de parto o alumbramiento prematuro no viable.

De esa forma, se puede establecer que la protección establecida para la mujer se encuentra en la norma y regula que en el caso del aborto no intencional y el parto prematuro no viable, sobrevenga para la mujer enfermedad que la incapacite para trabajar y que tendrá derecho a su período post natal por un tiempo máximo de tres meses con goce de salario.

- b) Adopción: otro supuesto que se encuentra previsto en el trabajo de la mujer por la legislación de trabajo consiste en el relacionado con el caso de la madre que no se encuentra en posibilidades de procrear y para el efecto se tiene que conferir el mismo derecho al descanso posterior al alumbramiento, debido a que se estima necesario contar con un período de adaptación con el hijo adoptivo.

En la sociedad guatemalteca, cuando la mujer trabajadora adopta a un niño el Artículo 152 literal f) del Código de Trabajo, se establece que se modificará el

goce de los descansos pre y post natal, en el sentido de que se le tiene que conferir un período de descanso idéntico al del plazo del período post natal, o sea de cincuenta y cuatro días, con la finalidad de que se busque adaptación con el menor. El goce de dicho período comienza al día siguiente de aquél en el que se haya entregado al hijo adoptado.

Por último, cabe anotar que la legislación laboral, también norma como requisito para el otorgamiento de este descanso post natal especial, que la mujer trabajadora tiene que presentar los documentos con los que acredite el trámite de la adopción.

4.3. Limitación de trabajar durante el pre y post natal

Al ser la maternidad un derecho tendiente a la protección de la vida futura y en consecuencia de la preservación de la familia, se busca con ello evitar que durante los períodos de descanso anteriores y posteriores al alumbramiento, la madre trabajadora continúe sometida a la actividad relacionada con el trabajo.

En determinadas legislaciones del mundo la inobservancia de la trabajadora a descansar en los períodos pre y post parto, fue penalizada de manera drástica, derivado de lo que se buscaba resguardar.

Con la finalidad de asegurar el reposo de la madre trabajadora en la legislación laboral del país, se prohíbe que la misma pueda emplearse en cualquier otra actividad durante los períodos pre y post natal, de manera que se tiene que facultar al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social a tener que suspender el goce de aquellos descansos si se llega a comprobar a solicitud del patrono que la trabajadora se está dedicando a otras actividades también remuneradas. Dicha prohibición se fundamenta en la protección no únicamente del estado de salud de la trabajadora, sino también del producto de la concepción, el cual se vería seriamente amenazada si la trabajadora fuera sometida a esfuerzos que limiten un efectivo reposo durante la etapa anterior al parto y también durante la etapa posterior a éste.

4.4. Días de vacaciones y asueto de la mujer trabajadora

En cuanto a las vacaciones y días de asueto de la madre trabajadora, el Código de Trabajo indica en el caso de que las vacaciones o días de asueto sean coincidentes con los períodos pre y post natal, se tiene que cancelar por parte del patrono el importe que tenga relación con ambos, debido a que la exención de no pagar el sueldo de la trabajadora que corresponde a los períodos pre y post natal, no implica para el empleador el encontrarse exento de pagar los descansos que sean coincidentes.

4.5 Período de lactancia

“La lactancia es definida como el tiempo durante el cual el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase, si la misma se encuentra bajo limitación de amamantarlo”.¹⁷

¹⁷ Atalah Benoist, Juan Sebastián. **Períodos de lactancia materna**. Pág. 66.

En los establecimientos laborales en donde es imperante el trabajo de la mujer, el patrono se encuentra en la obligación de habilitar salas materiales y guarderías para los hijos de los trabajadores, buscando con ello asegurar por completo que se cumpla efectivamente con el período de lactancia.

En cuanto al período de lactancia, el Código de Trabajo señala que la mujer trabajadora tiene derecho a disponer en su lugar de trabajo de media hora dos veces diarias durante sus labores, con la finalidad de lactar a su hijo.

4.6. Establecimiento de local para la lactancia

De conformidad con la legislación laboral, el patrono únicamente se encuentra bajo la obligación de acomodar un local para la lactancia de los hijos de las madres trabajadoras en el caso de que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras y en el local únicamente podrán permanecer los hijos de las trabajadoras que sean menores a tres años.

Los locales empleados para dicho efecto, deben tener el visto bueno de la Inspección General de Trabajo, la cual se tiene que encargar de su acondicionamiento, para que el mismo sea el adecuado y en las condiciones que reúnan los mínimos de higiene y seguridad para los menores.

Dicha prestación es contributiva y permite a las madres trabajadoras la prestación de alimentos, por lo menos dos veces diarias, sin ausentarse en ningún momento del

trabajo, y por otra parte asegura para el patrono, la continuidad de la producción, debido a que la trabajadora no se desvincula del trabajo.

4.7. Cálculo del sueldo para el pre y post natal

Para calcular el sueldo correspondiente a los períodos pre y post natal de las madres trabajadoras, el Artículo 154 de la legislación laboral se encarga del establecimiento de cuatro supuestos que son:

- a) El caso de que el sueldo se cancele por unidad de tiempo el valor del descanso pre y post natal, así como las vacaciones de la mujer trabajadora se calculan en base al promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por éstas, durante los últimos seis meses o fracción si el tiempo de servicio es menor, contados a partir del momento en que ella abandonó sus labores por motivo del descanso pre natal.
- b) En el caso del pago del período de lactancia, el cálculo para el pago del salario debe hacerse tomando como base el tiempo de trabajo efectivo que emplee en los descansos respectivos.
- c) En el caso de que el salario se pague de cualquier otra manera, es decir, a destajo o bien por participación en las utilidades, el valor de los períodos pre y post natal, y de las vacaciones y de los días de descanso se deben calcular

obteniendo el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor.

Cuando la trabajadora no ha ajustado este tiempo de servicio, contados en ambos casos a partir del momento en que ella abandonó sus labores por motivo de su descanso prenatal.

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

4.8. Reinstalación de la mujer trabajadora

El derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra grávida se origina de la vulneración de la garantía de inamovilidad de la cual disfruta debido a su condición, cuando el empleador dispone producir la terminación de su contrato laboral, sin antes haberse encargado de demostrar en juicio ordinario la justa causa en la que se tiene que fundar el despido.

Se debe señalar que el patrono debe encargarse de la instauración de un juicio ordinario de comprobación de causa justa para la terminación del contrato de trabajo de la mujer trabajadora que está embarazada.

En dicho juicio, las pretensiones del patrono como demandante tiene que ser:

- a) Declaración que existe una justa causa para el despido de la trabajadora.
- b) Autorización de la terminación del contrato de la misma, por haberse hecho efectiva la comprobación de la justa causa en que se fundamenta la terminación.

La mujer trabajadora al solicitar su reinstalación, los tribunales de trabajo y previsión social correspondientes, se encuentran bajo la obligación de ordenar su reinstalación inmediata y el pago de los sueldos correspondientes a todo el tiempo en que la misma se mantuvo despedida ilegalmente.

Ello, es en relación al pago de los salarios dejados de percibir y encuentra su fundamento en cuanto a que una vez ordenada la reinstalación de la mujer trabajadora al mismo puesto y en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, se tiene que inferir que la relación de trabajo que la une y se mantiene suspendida por todo el tiempo anterior a que se ordene su reinstalación.

“Consecuentemente si la relación laboral no se interrumpió, sino que solamente se mantuvo suspendida, siendo imputable la causa de esa suspensión del empleador, es obligación de este último cancelar los sueldos que sean correspondientes por su responsabilidad en relación a la trabajadora que no laboró”.¹⁸

¹⁸ Chicas. **Ob.Cít.** Pág. 96.

No tiene sentido alguno, que se ordene la reinstalación de la trabajadora en el mismo puesto y en iguales condiciones, si no se ordena también el pago de los salarios dejados de percibir por ella, debido a que únicamente si se ordena su restitución y se omite ordenar el pago de los sueldos dejados de percibir, se está reconociendo con ello que la relación laboral si fue interrumpida, lo cual es adverso a la institución de inamovilidad y al derecho de reinstalación que se contemplan en beneficio de la legislación.

El Artículo 151 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa

y por escrito del tribunal. En caso del patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento”.

De conformidad con el Artículo 151 c) del Código de Trabajo, la mujer trabajadora que se encuentre grávida puede comparecer en la situación de tener que ser despedida sin que con anterioridad se le haya comprobado la justa causa en la que se fundamenta el despido ante los tribunales de trabajo y previsión social a demandar su reinstalación.

Pero, en aquella norma únicamente se hace mención del derecho de reinstalación de la trabajadora, no regulándose cuál es la vía procesal en la que se tiene que tramitar el reclamo de reinstalación.

En cuanto a ello y mediante el Artículo 326 del Código de Trabajo se permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia procesal del

trabajo y se aplica con ese carácter el contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo que regula que en todos aquellos asuntos que no tengan prevista en la legislación la vía procesal en la que deban tramitarse, se entenderá que tienen que tramitarse en la vía ordinaria.

Dicha aplicación supletoria del Código Procesal Civil que es generada justamente por la ausencia de regulación especial que se contenga en el código que regule el trámite de la reinstalación promovido por una mujer trabajadora, es el que hace que devenga incongruente la vía procesal en la que se tramita, debido a que si se toma en consideración que lo que se busca es brindar protección a la salud de la trabajadora y el producto de la concepción, el juicio ordinario debido a su carácter de proceso de conocimiento y su trámite en la generalidad de los casos resulta ser la vía menos indicada, debido a que en atención a lo que se busca proteger, la preocupación esencial del legislador debió haber sido la de reinstalar de manera inmediata a la trabajadora en su puesto de trabajo, para con ello asegurarle con eso el poder de terminar de manera anormal su embarazo y disponer con ello de los medios económicos que se necesitan para afrontar con ello las preocupaciones médicas del embarazo y los primeros meses de vida del nuevo ser.

Al tener que ser promovida la reinstalación en juicio ordinario, estos últimos propósitos no se obtienen, debido a que aunque la mujer trabajadora logre la obtención de una sentencia favorable a sus intereses, dictada por los tribunales de trabajo, la misma quedará firme y ejecutoriada, mucho tiempo después de que haya concluido el embarazo y haya transcurrido la etapa del primero o segundo año de vida del menor,

siendo ello incongruente con el bien jurídico que se busca proteger en la legislación laboral. El Artículo 1 del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo regula:

1. “Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.
2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empresas industriales comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:
 - (a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - (b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - (c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
 - (d) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.
3. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:
 - (a) Los establecimientos comerciales;

- (b) Los servicios de correos y telecomunicaciones;
 - (c) Los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
 - (d) Las empresas de periódicos;
 - (e) Los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
 - (f) Los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
 - (g) Los teatros y otros lugares públicos de diversión;
 - (h) El trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.
4. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos agrícolas comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.
5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.
6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación”.

El Artículo 2 del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo regula: “A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio”.

El Artículo 3 del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo regula: “

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.
3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.
4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.
5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso

prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente”.

El Artículo 4 del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo regula: “

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.
4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos

públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.
6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.
7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.
8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea”.

El Artículo 5 del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo regula: “

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

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente”.

4.9. Propuesta de reforma al Código de Trabajo del Artículo 153 Decreto Ley número 14-41

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que el Estado guatemalteco es el encargado de brindar protección a la persona y a la familia, garantizando la vida humana desde su concepción, así como también implementando los procedimientos legales y las políticas públicas necesarias para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas encaminadas al desarrollo del lactante en lo relacionado con la alimentación materna en el país.

CONSIDERANDO:

Que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social que se organiza de conformidad con los principios de justicia social y que la mujer en época de lactancia tiene que ser inamovible de su lugar de trabajo y que el tiempo para alimentar a su hijo

se tiene que ampliar y computar tomando en consideración hasta doce meses después de que haya regresado a sus labores.

CONSIDERANDO:

Que actualmente la mujer trabajadora en época de lactancia no cuenta con los períodos y condiciones que le garanticen un cómputo de tiempo suficiente asegurando a la vez su derecho a la inamovilidad en su puesto de trabajo para alimentar a su hijo y con ello garantizar su adecuado desarrollo.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

**REFORMA AL ARTÍCULO 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO
14-41 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 153 del Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a

su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta doce (12) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

La mujer en época de lactancia gozará de inamovilidad sin excepción ni discriminación alguna, no pudiendo ser despedida por ningún motivo ni privada de su derecho de alimentar a su hijo o hija”.

Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Remítase al organismo ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Emitido en el palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, el _____
de _____ del año dos mil _____.

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es deber del Estado la protección de la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en las cuales tiene que prestar sus servicios, así como también es necesaria la ampliación e inamovilidad del período post natal y las condiciones en que se reconoce el derecho al descanso de la madre trabajadora con motivo de la lactancia, tanto en las empresas de carácter privado, como en las instituciones del Estado, autónomas, semiautónomas y descentralizadas, para garantía de las beneficiarias y de los menores lactantes a quienes el Estado debe una protección jurídica preferente.

El derecho de inamovilidad del cual goza la mujer trabajadora que se encuentra grávida, se encuentra vulnerado cuando el empleador aduciendo para el efecto o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, dispone de manera ilegal y arbitraria el despido de la trabajadora, sin haber probado previamente en juicio ordinario la justicia del despido en referencia.

Toda madre en época de lactancia puede disponer de los lugares en los cuales labora de media hora de descanso dos veces diarias, con la finalidad de alimentar a su hijo y el período de descanso con motivo de la lactancia referida se regula en diez meses a partir del momento del parto, siendo necesario reformarlo. Para el efecto, lo que se recomienda es su ampliación a doce meses, mediante reforma al Artículo 153 del Código de Trabajo, así como también garantizar la inamovilidad en beneficio de la mujer trabajadora y de la adecuada alimentación del lactante.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUAYO MALDONADO, Julio Enrique. **Lactancia materna**. 2ª. ed. Sevilla, España: Ed. Donadin, 2001.
- AGUIRRE VIDAURRE, Esther Alejandra. **La mujer trabajadora**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Escolar, 2001.
- ATALAH BENOIST, Juan Sebastián. **Períodos de lactancia materna**. 3ª. ed. Río de Janeiro, Brasil: Ed. Tintas, 2002.
- COLOMER GEDDES, Carlos Agustín. 2ª. ed. **La mujer y la familia**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Antorcha, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1986.
- DE SOUZA CORDEIRO, Ralph Kent. **Problemas en el puesto de trabajo**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Reus, 2008.
- FERNÁNDEZ GOLDING, Wendy Liseth. **Descanso post natal y el infante**. 3ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Montes, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- GOTTLIEB BAIGES, Tomás. **Protección a la mujer**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Mexicana, 2001.



LAMONTAGNE LABARERE, Gelbert Baudino. Inamovilidad laboral. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Porrúa, S.A., 2009.

MOORE KEITH, Juvell Daniel. El trabajo y la inamovilidad post natal. 2ª. ed. Barcelona, España: Ed. Trillas, 1999.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1993.

TROESE SHARIFF, Seline Dinora. Derecho laboral. Valencia, España: 2ª. ed. Ed. Porrúa, S.A., 2001.

VIVAR POLANCO, Heidy Elena. Fundamentos del derecho del trabajo. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Universitaria, 1998.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Ley de Maternidad Saludable. Decreto 32-2010 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.

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

Reglamento Para el Goce del Período de Lactancia. Palacio Nacional de Guatemala, 15 de enero de 1973.