

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

**NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS
TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO
MÚLTIPLE**

JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO

ref.
GUATEMALA, ABRIL DE 2018

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

**NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS
TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO
MÚLTIPLE**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, ~~2018~~ 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:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 20 de enero de 2017.

Atentamente pase a el LICENCIADO WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ , en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO GERVI HIONARDO SICAL GUERRA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO, carné:200511074 intitulado "NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO MÚLTIPLE".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
RFOM/darao.




Lic. Wilber Joel Navarro Vasquez
Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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

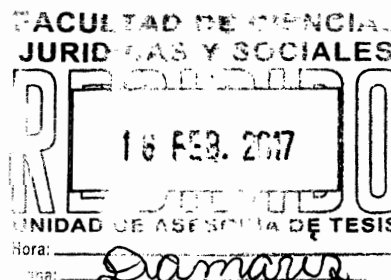




LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Avenida 3-11 Zona 4 Ciudad de Guatemala
Tel. 53212103 - 42063729

Guatemala 14 de febrero de 2017

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



Respetable Licenciado:

En atención a la providencia emitida por esa unidad con fecha veinte de enero del año dos mil diecisiete, en el cual se me nombra **ASESOR** de Tesis del Bachiller **JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO**, quien se identifica con el número de Carné 200511074. Declaro que no tengo ningún impedimento legal ni moral para desempeñar el cargo de asesor, no soy pariente del ponente ni él tiene relación de dependencia con el suscrito. Se le brindo la asesoría de su trabajo de tesis intitulada "**NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO MÚLTIPLE**"; en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

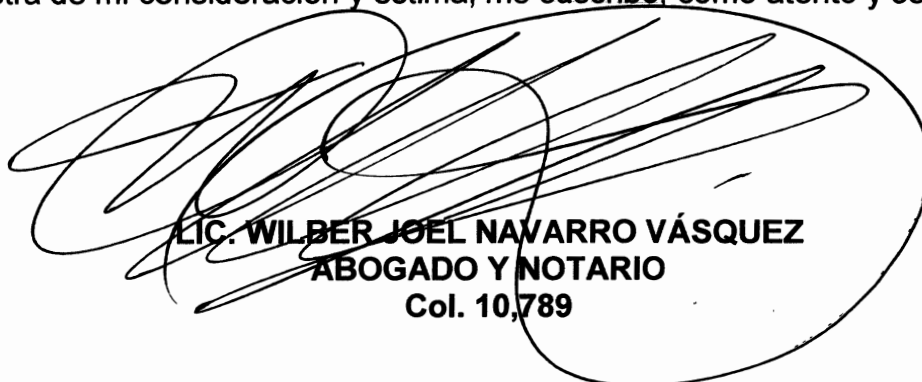
El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, constitucional y derechos humanos. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.



La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en las diferentes ramas del derecho. El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó a la investigación sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo, pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, no obstante, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia. Con respecto a la conclusión discursiva mi opinión es que es acorde al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo del estudiante **JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.



LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 10,789

Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 16 de febrero de 2017.

Atentamente, pase a el LICENCIADO MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO, intitulado: "NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO MÚLTIPLE".

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

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
RFOM/darao.





LIC. MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM.
21 calle 2-25 zona 1
Ciudad de Guatemala
6ª. CALLE 10-23 ZONA 11 GUATEMALA
TELÉFONO. 59581556

Guatemala, 1 de marzo de 2017.

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



Respetable Licenciado:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución que fue emitida con fecha dieciséis de febrero en la cual se me nombra **REVISOR** del trabajo de tesis del Bachiller **JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO**, intitulado **“NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO MÚLTIPLE”**; procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

Realice la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla. El tema está redactado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, al igual la utilización de derecho comparado, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.



En tal virtud el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual y vanguardista, con lo cual el sustentante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, por lo que pueden ser sometidos a su discusión y aprobación definitiva, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario. En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller anteriormente mencionado, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

LIC. LIC. MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM.
ABOGADO Y NOTARIO

Col 13,777

LICENCIADO

MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de marzo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ BENJAMÍN ALVARADO PACHECO, titulado NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL DESCANSO FORZOSO RETRIBUIDO A LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE EMBARAZO MÚLTIPLE. 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/cpchp.





DEDICATORIA

- A DIOS:** De quien depende mi vida, honor a El.
- A MIS PADRES:** Jorge Antonio Alvarado Tzorin y Hermelinda Pacheco Polo, ejemplo de Fe, unión, vida y amor.
- A MI FAMILIA:** Centro de mi vida y esfuerzo constante, con mucho amor.
- A:** Diego Benjamín Alvarado González, sucesión de vida y energía; Desde donde nos veas, te llevamos en nuestro corazón y mente, hasta el momento verte de nuevo.
- A MIS HERMANOS:** Koky, Claudia, Marie, y Josh, constancia de superación, a quienes amo.
- A MI ABUELA:** Especial recuerdo, hasta verte de nuevo.
- A FAMILIA EN GENERAL:** Bendición para sus vidas.
- A MIS AMIGOS:** A quienes llevo en mi mente y corazón.
- A MIS PADRINOS:** Lic. Jorge Antonio Alvarado Tzorin y Lic. Josué Manuel Alejandro Alvarado Pacheco, constancia de Éxito.
- A MI REVISOR:** Lic. Manuel Alberto Suc Tilom, por su apoyo.
- A MI ASESOR:** Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez, por su contribución valiosa.
- A MI CONSEJERA:** Licda. Ehimy Liceth Barrios Ramos, por su dedicación especial
- Y, ESPECIALMENTE:** A la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y Corte Suprema de Justicia, agradecido.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Caracteres del trabajo subordinado.....	3
1.2.1. Actividad humana.....	4
1.2.2. Actividad voluntaria.....	4
1.2.3. Actividad infundible.....	5
1.2.4. Actividad subordinada.....	6
1.2.5. Por cuenta ajena.....	7
1.2.6. Onerosa.....	8
1.2.7. Creadora.....	8
1.3. Clasificación del trabajo.....	9
1.4. Trabajo humano y derecho del trabajo.....	10
1.5. El trabajo autónomo, benévolo y familiar.....	12
1.6. El trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.....	13
1.6.1. Normativa constitucional.....	13
1.6.2. Normativa ordinaria.....	14
1.6.3. Normativa reglamentaria.....	15
1.6.4. Normativa individualizada.....	16

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo.....	17
2.1. Definición.....	17
2.2. Naturaleza jurídica.....	19
2.3. Jornadas de trabajo.....	19
2.4. Fines.....	24
2.5. Principio del derecho de trabajo.....	25

	Pág.
2.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	26
2.6.1. Principio tutelar.....	27
2.6.2. Principio de irrenunciabilidad.....	28
2.6.3. Principio de imperatividad.....	29
2.6.4. Principio de realismo y objetividad.....	30
2.6.5. Principio democrático.....	31
2.6.6. Principio sencillez o antiformalista.....	32
2.6.7. Principio conciliatorio.....	32
2.6.8. Principio de equidad.....	33
2.6.9. Principio de estabilidad.....	33
2.7. Fuentes del derecho de trabajo.....	34
2.7.1. Fuentes reales.....	34
2.7.2. Fuentes formales.....	34
2.7.3. Fuentes históricas.....	35
2.7.4. Las fuentes específicas del derecho de trabajo.....	35
2.8. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo.....	36
2.9. La interpretación del derecho del trabajo.....	37
2.10. Los derechos sociales mínimos en Guatemala.....	37
2.10.1. Indemnización.....	38
2.10.2. Ventajas económicas.....	39
2.10.3. Hora extraordinaria.....	39
2.10.4. Bonificación anual.....	40
2.10.5. Vacaciones.....	40
2.10.6. Salario mínimo.....	42
2.10.7. Aguinaldo.....	43

CAPÍTULO III

3. El derecho a la maternidad.....	45
3.1. Lineamiento general.....	45
3.2. Elementos.....	48

3.3. Definición	49
3.4. Naturaleza jurídica	50
3.5. Características	50
3.6. Fines	53
3.6.1. Proteger la salud de la mujer trabajadora	53
3.6.2. Proteger la familia de la mujer trabajadora	54
3.6.3. Protección a los hijos de la mujer trabajadora	55
3.6.4. Proteger la sociedad, por ser la mujer parte de la misma	56
3.7. La mujer trabajadora en la actualidad	56
3.8. La maternidad desde el punto de vista médico jurídico	58

CAPÍTULO IV

4. Leyes que protegen el derecho a la maternidad por parte de las mujeres trabajadoras	61
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala	61
4.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos	64
4.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	65
4.4. Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo	66
4.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	67
4.6. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	68
4.7. Código de Trabajo de Guatemala y normas que regulan y protegen a la mujer embarazada	69
4.8. Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo	75
4.8.1. Cómo beneficia a la mujer trabajadora embarazada la ratificación y aplicación del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala	76
4.9. Regulación del trabajo realizado por mujeres embarazadas en el derecho laboral guatemalteco	79

CAPÍTULO V

5. Necesidad de la ampliación del descanso forzoso retribuido a las trabajadoras que se encuentran en una situación de embarazo múltiple.....	81
5.1. Contenido del derecho de maternidad.....	81
5.2. Derecho pre-natal.....	82
5.3. Derecho post-natal.....	84
5.4. Derecho de lactancia.....	86
5.5. Prohibición de despido.....	87
5.6. Inamovilidad.....	89
5.7. Estado de gravidez o embarazo.....	90
5.8. Estabilidad relativa.....	91
5.8.1. Puede ser motivo de despido.....	93
5.8.2. Indemnización o reinstalación.....	95
5.9. Principio de tutelaridad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas.....	98
5.10. Principio de obligatoriedad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas.....	102
5.11. Principio de garantías mínimas aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas.....	103
5.12. Irrenunciabilidad de las garantías mínimas del derecho de trabajo, especialmente de las mujeres embarazadas.....	105
5.13. Protección a la mujer trabajadora.....	108
5.14. Derecho de inamovilidad.....	111
5.15. Análisis acerca de la necesidad de ampliar el periodo de lactancia de las mujeres trabajadoras cuando tiene lugar un parto múltiple.....	114
5.16. Regulación legal que fundamenta la igualdad de los hijos nacidos de parto múltiple a recibir el mismo periodo de lactancia.....	115
5.16.1. Regulación nacional.....	116
5.16.2. Regulación internacional.....	117



Pág.

5.17. Necesidad de reformar el Artículo 153 del Código de
Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la
República de Guatemala.....

118

CONCLUSIONES.....

123

RECOMENDACIONES.....

125

BIBLIOGRAFÍA.....

127

INTRODUCCIÓN

La mujer ha conseguido importantes logros y en esta época prácticamente no existe actividad humana en la que no haya incursionado; sin embargo en sociedades como la guatemalteca, son frecuentes aún las lesiones a los derechos laborales de las mujeres quienes por su condición biológica son las encargadas de llevar en su vientre a los hijos que permiten la perpetuación de la especie humana. De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, a la mujer y madre le asisten algunos derechos los cuales no son del todo coherentes con sus propias necesidades, cuando una mujer da a luz a un hijo, la ley le otorga el derecho de alimentar al mismo, para lo cual puede disponer en su lugar de trabajo, de media hora dos veces al día durante sus labores para efectos de la lactancia, sin embargo cuando la mujer ha dado a luz a más de un hijo durante el parto; el Código de Trabajo no contempla tal circunstancia, por lo que se debe entender que la madre trabajadora le corresponde adecuarse a lo que indica el código en referencia, lo cual no es suficiente, ya que ella necesitará de más tiempo para atender debidamente a cada uno de sus hijos.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo establecen garantías y derechos para los trabajadores, sin embargo no cumplen con una adecuada tutela para las madres trabajadoras, especialmente de quienes han visto nacer en un solo parto a más de un hijo y por lo tanto se da un incremento en el horario de lactancia; por lo cual no existe una legislación apropiada que pueda brindar seguridad jurídica a las madres trabajadoras. La lactancia materna constituye un derecho fundamental para la madre trabajadora por cuanto, el infante necesita alimentarse y gozar de la cercanía de la madre, es natural que el bebé necesite la cercanía de su madre en virtud de que los estímulos de ésta ayudan a brindarle todo un cúmulo de sentimientos que le permitirán crecer con suficiencia en cuanto a seguridad y amor propio.

En el objetivo general de la investigación es establecer un análisis jurídico, doctrinario y real de lo que sucede en el caso de las mujeres cuando se producen partos dobles o

múltiples y las complicaciones a que se ven expuestas de carácter médico y la desprotección laboral en tanto no se regula una ampliación del descanso que por mandato legal tienen derecho, y, los específicos demostrar las carencias en la legislación laboral guatemalteca en la protección a las trabajadoras que han dado a luz a más de un hijo en un solo parto respecto del beneficio de la lactancia y expresar la necesidad de legislar en beneficio de las madres trabajadoras que han dado a luz a más de un hijo en un solo parto, para que el horario de lactancia sea incrementado de acuerdo a las necesidades de alimentación de sus hijos.

Se comprobó la hipótesis, al establecer que existe desprotección a la madre trabajadora cuando no se regula la ampliación del descanso obligatorio por maternidad cuando ocurren partes dobles o múltiples, ya que en la actualidad existe la necesidad de ampliar el horario de lactancia en beneficio de las mujeres trabajadoras, cuando tiene lugar un parto múltiple. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo; y, las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cinco capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el estudio del trabajo, el trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; el segundo, trata el derecho de trabajo, principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca; en el tercero se busca establecer el derecho a la maternidad, protección a los hijos de la mujer trabajadora; el cuarto contiene las leyes que protegen el derecho a la maternidad por parte de las mujeres trabajadoras, regulación del trabajo realizado por mujeres embarazadas en el derecho laboral guatemalteco; y el quinto capítulo, está dirigido a describir la necesidad de la ampliación del descanso forzoso retribuido a las trabajadoras que se encuentran en una situación de embarazo múltiple, Protección a la mujer trabajadora.

Por lo anterior, el trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la importancia del tema de investigación jurídico-social.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

La dilucidación y descubrimiento del trabajo en la actualidad deriva de las mismas transformaciones que hicieron del trabajo del ser humano, así como de sus resultados materiales una potencia práctica. Comenta que “el trabajo como fuerza productiva surge como el producto del capitalismo, o sea, de las relaciones productivas; las cuales son la peculiaridad de la burguesía; la misma modernidad no puede concebirse sin que exista un propio desenvolvimiento de los resultados del trabajo.”¹

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza; es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico.

Hace referencia que “el trabajo consiste en la capacidad del ser humano de transformar la naturaleza, la cual durante los estados históricos de su evolución se encargó de la creación de las condiciones que favorecieron, primero a la acumulación original del capital y posteriormente el despliegue de la industria; así como la configuración de los mercados compatibles con la extensión y con los requerimientos de la circulación.”²

La posibilidad del ser humano de adecuar el entorno de sus necesidades es,

¹ Borrajo Da Cruz, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Pág. 92.

² Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 340.



definitivamente la condición de su propia supervivencia. Es una actividad propia del ser humano, física o intelectual quien es capaz de efectuarla; como consecuencia de la misma, se desprende el derecho al trabajo al que está sujeto y que emana de la actividad laboral que debe ser remunerada.

1.1. Definición

Expone que el trabajo “se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”³

Es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución; es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital.

Hace referencia que “el trabajo puede definirse entonces como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero.”⁴

Como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas con el

³ Falcone, Nicolás. **Derecho laboral**. Pág. 184.

⁴ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 6.



objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo les da posibilidades a los hombres y mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión y de afirmación de la dignidad personal. En este sentido, el trabajo es el que hace que el individuo actúe, proponga iniciativas y desarrolle y mejore sus habilidades.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 define al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social. Esto implica que el trabajo es un derecho, por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben contribuir con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de cargar la pasada carga en que se constituye el desempleo.

La posición de tomar en cuenta el concepto de trabajo, desde un punto de vista jurídico, implica de alguna manera que la prestación de los servicios de unas personas para otras, se manifiesta por medio de un contrato de trabajo o de una relación laboral, como lo sería el caso del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

1.2. Caracteres del trabajo subordinado

Establece estos caracteres “como elementos del trabajo subordinado los siguientes: es

una actividad humana, voluntaria, infungible, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora.”⁵

Puede observarse, que son siete los elementos que se toma en cuenta para resaltar el trabajo subordinado y los desarrolla de la siguiente manera:

1.2.1. Actividad humana

Manifiesta que se trata de una actividad humana “porque todo trabajo es en sí mismo digno, porque es el hombre quien le comunica su particular dignidad, por esa razón el trabajo debe gozar de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, salario justo, entre otras cosas.”⁶

El trabajo es una actividad eminentemente del ser humano, porque este es el único con capacidad manual, intelectual o de ambos géneros para ejercitarlo, cuando se utiliza un buey para arar la tierra, éste no realiza ningún trabajo, sino más bien constituye un medio para que el ser humano lo realice conscientemente.

1.2.2. Actividad voluntaria

Comenta que es una actividad voluntaria “derivado de que el hombre tiene necesidad

⁵ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 206.

⁶ Montt Balmaceda, Manuel. **Principios de derecho internacional de trabajo**. Pág. 159.

de trabajar, pero acepta libremente hacerlo. En tal sentido actúa con discernimiento, intención y libertad. De lo anterior solo se excluye el trabajo forzoso como accesorio de una pena.”⁷

La voluntad, se manifiesta en el consentimiento tácito o expreso, por la misma naturaleza de hacerlo, en su dinámica social. Incluye el principio de libertad de trabajo, que implica que las personas tienen la libertad de escoger donde van a prestar sus servicios profesionales, reconocidos en el inciso a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Artículo seis del Código de Trabajo.

El trabajo forzado, quedó relegado a la historia, ya que no puede concebirse el trabajo forzoso como accesorio a una pena; violaría derechos humanos de los reclusos y además porque dentro de las penas accesorias, contempladas en el Código Penal no se encuentra el trabajo forzoso dentro de las enumeradas taxativamente, por lo que debe respetarse el principio de legalidad.

1.2.3. Actividad infundible

Expone porque el contrato de trabajo es *Intuitu personae* “debido a que la persona “es actor esencial, ya que se le ha contratado teniendo en cuenta sus condiciones personales.”⁸

⁷ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 49.

⁸ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 86.

Esto significa que cuando se contrata a una persona a prestar los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros; se hace tomando en cuenta capacidad y al mismo tiempo, con la prestación de los servicios una vez, no se tiene por consumida la relación laboral, sino por el contrario esta debe ser repetitiva conforme al contrato de trabajo.

1.2.4. Actividad subordinada

Hace hincapié al establecer que “es subordinado, en relación a la dependencia que crea el trabajador hacia el patrono, misma que puede apreciarse en estas facetas:

- a) **Subordinación económica:** Existe en tanto el trabajador enajena su trabajo a favor de otro a cambio de una remuneración.
- b) **Subordinación técnica:** El empleador haciendo uso de sus facultades de dirección y organización empresarial, puede señalarle al empleado cómo debe realizar las tareas, proporcionarle las orientaciones y órdenes para el trabajo.
- c) **Subordinación jurídica:** El empleador está facultado a dar órdenes que el trabajador debe cumplir. Esta última es esencial, no puede faltar y es la que caracteriza la relación de dependencia, porque de ella deriva la ausencia de responsabilidad del trabajador en la ejecución de la prestación de los servicios.”⁹

La subordinación es un principio del contrato de trabajo, que jurídicamente está

⁹ Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Pág. 428.

integrado con los conceptos de dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, como elementos esenciales del mismo. Está regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo. La subordinación es la parte inherente de toda contratación laboral, sin la cual sería imposible concebir a esta última. Desde otra perspectiva, puede afirmarse que sí en un contrato de trabajo no está la subordinación, será otra clase de contrato, ya sea civil, mercantil o administrativo, menos laboral.

1.2.5. Por cuenta ajena

Menciona que “es por cuenta ajena, porque el trabajo se presta a favor de otra persona física o jurídica, bajo su dependencia y mediante el pago de una remuneración. La prestación de servicios a favor de otro y que las utilidades del trabajo sea para este último, es lo que se define como amenidad de la prestación. Tal concepto también está aludido en la doctrina como *In fine* cuando refiere que ante el hecho de la prestación de servicios se presume la existencia del contrato de trabajo, salvo prueba en contrario y aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el mismo y encubrirlo, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de patrono a quien presta el servicio. Al verificarse que la prestación es ajena, se confirma que existe relación de dependencia.”¹⁰

Cuando el patrono contrata a un trabajador, debe tenerse en cuenta la naturaleza que ocupa en la contratación laboral. El patrono de la iniciativa privada, contrata el esfuerzo humano, como un lucro a su actividad productiva; es decir, que compra fuerza de

¹⁰ Pérez Leñero, José. **Fundamentos de la seguridad social**. Pág. 229.

trabajo. Cuando el patrono es el Estado, cambia la naturaleza, ya que cuando contrata a trabajadores; ya sea en calidad de funcionarios o empleados públicos, lo hace porque a través de ellos cumple con su función de brindar los servicios públicos a que está obligado.

1.2.6. Onerosa

Hace mención que es onerosa “porque se trata de un trabajo remunerado este carácter es el que hace que el trabajo sea el medio que permite contra-prestar la prestación de los servicios.”¹¹

Una de las características del contrato de trabajo, es lo oneroso; es decir, que no puede concebirse un trabajo que no sea remunerado o retribuido, lo que está garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como parte del mínimo de condiciones sociales irrenunciables, establecidos en el Artículo 106 de la misma, que ampliamente está desarrollado en la sección octava y novena del Capítulo II, título II, relativo a los derechos sociales como parte de los derechos humanos.

1.2.7. Creadora

Comenta que es “creadora, porque el trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre, aunque en la práctica no siempre se cumplan tan nobles propósitos. Este es un elemento característico del trabajo, pues es esta la visión

¹¹ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 71.

filosófica que la doctrina y la propia legislación laboral, en el caso guatemalteco, tienen en relación a la prestación subordinada de los servicios.”¹²

Cuando se planteó que el trabajo es una actividad humana, fue precisamente tomando el esfuerzo único que solo el ser humano puede realizar, y que su trabajo milenario es el que ha logrado el desarrollo alcanzado hasta la época actual, porque ese trabajo es una actividad creadora en diversos órdenes.

1.3. Clasificación del trabajo

Plantea que al trabajo subordinado “es aceptado generalmente por la doctrina, que también son parte del trabajo los siguientes:

- a) El trabajo autónomo que es aquél que se presta por cuenta propia siendo los frutos y los riesgos de tal actividad para el trabajador.
- b) La relación de empleo público.
- c) El trabajo benévolo, que es aquél que se presta sin que medie retribución económica y por simple cortesía o amistad.
- d) El trabajo forzoso, tal como el que se presta como parte de una condena trabajo penitenciario) en los casos de las legislaciones que así lo regulan.

¹² De Litala, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 92.

e) Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeto o no a régimen de dependencia.”¹³

Debe tenerse como una clasificación puramente doctrinal, ya que en el orden jurídico laboral guatemalteco, no puede concebirse que los riesgos de productividad los corra el trabajador. No puede aceptarse un trabajo no retribuido, salvo los casos señalados en la ley: tales como el auxilio que debe darse al patrono por siniestro o peligro inminente y cuando el trabajador se queda laborando fuera de la jornada de trabajo, al reparar los errores cometidos durante dicha jornada. Tampoco puede concebirse el trabajo forzoso como producto de una pena imponible. Los regímenes especiales de trabajo, están regulados en el Código de Trabajo, por ello siempre están protegidos por la legislación.

1.4. Trabajo humano y derecho del trabajo

Expone que el trabajo humano “es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.”¹⁴

En cambio, para el derecho del trabajo el concepto es más estricto. Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otra persona física o jurídica empleador individual o empresa a cambio de una remuneración: El derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia.

¹³ Garrido Ramón, Elena. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 208.

¹⁴ Hueck, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. Pág.218.



Refiere que en principio en el trabajo oneroso remunerado "hay una relación de cambio de carácter patrimonial, ya que el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia: trabaja por la remuneración, Pero, por encima de ello, la dignidad humana del trabajador merece una valoración legal preferente."¹⁵

El letrado, deja de manifiesto que en sentido amplio, el trabajo constituye una actividad humana como ya quedó apuntalado, y que en sentido estricto jurídico, es una actividad lícita que se presta a una persona individual o jurídica, no tomando a la empresa como patrono, puesta que esta deviene en un bien inmueble, o como lo establece el Artículo 4 del Código de Comercio de Guatemala, es una de las cosas mercantiles que existen en el mundo comercial. Por otro lado el trabajo no es el fin último de las personas sino el medio para vivir con dignidad.

La dignidad humana se respeta al entender que el trabajador no es una máquina, ni una computadora, ni un robot, es un hombre. Ese hombre es digno no porque trabaje sino porque es un ser humano; la dignidad del trabajo humano no está en el brillo exterior de lo producido sino justamente en que ha sido realizado por un ser humano.

Las máquinas, la informática y la robótica están al servicio del hombre, son meros instrumentos que necesitan de su intelecto, por lo cual de modo alguno se los puede comparar con él. El trabajo sirve para el hombre y la sociedad porque ésta disfruta de los bienes y servicios producidos por aquél, es social por su fin y por su ejercicio. Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 38.

otros derechos humanos y para una vida en dignidad.

1.5. El trabajo autónomo, benévolo y familiar

Como una forma de diferenciar una actividad laboral en torno a esta clasificación, es menester determinar la diferencia entre cada una de ellas, que servirá para ilustrar la exclusión de esta clasificación del menor de edad, en tal sentido doctrinariamente se establece que trabajo benévolo gratuito no se observa una relación de cambio trabajo remuneración sino que se presta en forma desinteresada, sin buscar el beneficio propio, por ejemplo, el trabajo realizado en una parroquia o en una cooperadora escolar.

En los casos de trabajos benévolos amistosos o de buena vecindad, quien los realiza efectúa una obra de benevolencia, benéfica o un acto de mera cortesía, ayudando a una persona o a una institución que lo requiere, como es el caso de voluntarios (hospitales, asociaciones de beneficencia. No tiene por finalidad poner su fuerza de trabajo a disposición de otro a cambio de una remuneración, sino que, por lo general, su objetivo es cooperar en una obra de bien común.

Se ha decidido que no es procedente invocar una contratación laboral por parte de quien prestó servicios en un hogar de menores, si se trató de un trabajo voluntario realizado en una institución de carácter asistencial, que no tenía empleados y sus ingresos se conformaban a través de donaciones y subsidios; las tareas prestadas no lo fueron en el marco de una organización empresarial con las notas de subordinación jurídica, técnica y económica propias de la contratación laboral sino en un lugar

dedicado al cuidado y protección de menores desamparados, sin animus obligandi alguno entre las partes, al ser la caridad, la solidaridad y la asistencialidad las razones que motivan tales servicios.

1.6. El trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco

Al tener en cuenta la definición del trabajo o empleo decente, se desprende que este constituye siete aspectos fundamentales, entre los cuales debe involucrarse lo relativo a la seguridad social; lo que equivale a considerar su aspecto mayor, como lo es la previsión social. Por ello cuando se conceptualiza al derecho de trabajo, debe incluirse lo relativo a esta disciplina, que es imprescindible. No puede concebirse un derecho de trabajo sin previsión social cuyas normas entre sí son complementarias y entre ambas no existe jerarquía.

1.6.1. Normativa constitucional

La conceptualización del trabajo enfocado dentro del mundo normativo guatemalteco, se esboza el derecho de trabajo como una rama jurídica del orden jurídico, que tiene su matriz en la Constitución Política de la República de Guatemala. El ordenamiento jurídico laboral del país, se origina desde la misma norma suprema, que desfunda los parámetros dentro de los cuales las normas relativas a este derecho en especial se deben interpretar, integrar y aplicar a los casos concretos.

En ese sentido, la ley fundamental del Estado de Guatemala, regula que el régimen



laboral debe organizarse conforme a los principios de justicia social. Lo anterior implica, en concordancia del segundo párrafo del Artículo 44 de la misma Constitución, que el interés social prevalece sobre el particular.

El derecho del trabajo es tutelar de estos, conciliador entre trabajadores y patronos. Cuando surjan conflictos entre estos, deben resolverse en una jurisdicción privativa; lo que hace que la justicia laboral se administre con órganos especializados en esa rama jurídica, sin tener vinculaciones con la jurisdicción ordinaria. Existe la posición que los Tratados y Convenios en materia de derechos humanos, aceptados y ratificados por Guatemala tienen rango constitucional. Sin embargo, existe otra que son parte de las normas ordinarias por el órgano que los aprueba, tal es el caso del país, que es el órgano legislativo quien aprueba dichos tratados o convenios, por ello tiene ese rango. Lo más importante, es que los mismos tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Se hace referencia de los convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Guatemala es parte. También es importante, tener en cuenta de otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en especial los derechos humanos de los menores de edad, de las mujeres, de los discapacitados, que constituyen regímenes especiales de trabajo entre otros.

1.6.2. Normativa ordinaria

La constituye, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y otras especies laborales, así como instrumentos internacionales en esta materia. Debe tenerse en cuenta que

cualquier Decreto emanado del Congreso de la República de Guatemala, independientemente de la denominación que se le dé, es norma ordinaria; a manera de ejemplo, Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Ley de Protección a la Niñez y la Adolescencia, Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga Para Trabajadores del Estado. La normativa ordinaria, establecida en abstracto es estática en términos generales. Para lograr su dinamismo, debe implementarse muchas veces con normativa reglamentaria.

1.6.3. Normativa reglamentaria

Dentro de la jerarquía normativa se encuentran los reglamentos, que desarrollan dinámicamente a las leyes laborales, el Organismo Ejecutivo, por medio de Acuerdos Gubernativos ha sancionado diversa normativa reglamentaria que complementa y le da vida a las leyes, que como quedó establecido, desarrollan las mismas dándole dinámica real. A guisa de ejemplo. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Reglamento Para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, Reglamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Reglamento.

Para el Aguinaldo de los Empleados Públicos, Reglamento Para Permiso de Trabajo a Personas Extranjeras, Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; debe tomarse en cuenta que en cada centro de trabajo, cuando exista diez o más trabajadores es obligatorio elaborar un reglamento interior de trabajo, que es el que

desarrolla al Código de Trabajo en aquellas empresas que no tengan reglamentación específica.

1.6.4. Normativa individualizada

La constituye, los contratos individuales de trabajo, los pactos colectivos de trabajo de condiciones de trabajo, los convenios colectivos, las sentencias, normativa que tiene la particularidad que se refiere únicamente a personas concretas o grupos de trabajo concretos; lo que lógicamente no tiene validez general.

Después de esbozar el derecho del trabajo, jerárquica y normativamente, debe tenerse en cuenta que deben aplicarse principios constitucionales, como el de irrenunciabilidad de los derechos laborales, supremacía de la norma favorable, cuando se supere el mínimo de condiciones sociales contenidas en la propia Constitución y permisibles por esta, el de indubio pro operario, cuando haya duda sobre la interpretación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, debe hacerse en sentido más favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo

Comprende derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado), derecho en el trabajo reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad), derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo, derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales), derecho colectivo del trabajo (sindicatos profesionales; convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).

En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al derecho de trabajo o si es una disciplina autónoma.

2.1. Definición

Manifiesta que es “el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen en la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo,

emanada de trabajadores y patronos.”¹⁶

El derecho del trabajo se entiende por esta actividad a toda acción que tenga por fin el generar algún tipo de producto o servicio, que requiera del esfuerzo, energía, capacidad y preparación de un individuo y que genere algún tipo de remuneración, ya sea en forma de dinero o de pago por el trabajo realizado.

Hace referencia que es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”¹⁷

El derecho del trabajo es una rama del derecho en general, y del derecho privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos, el objeto del derecho del trabajo es la relación laboral, que presume la existencia de un contrato de trabajo, traducida en prestación de servicios y pago de salario.

Es por ello que este tratadista, sin desconocer los vínculos existentes entre el derecho del trabajo y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social.

¹⁶ Guibourg, Ricardo. **El nuevo régimen legal del trabajo femenino**. Pág. 204.

¹⁷ Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 15.

2.2. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materiales, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio.

Hace hincapié al afirma que “el derecho es una ciencia eminentemente humanística, en la cual se afirma que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia, no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos, y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes.”¹⁸

El aspecto primordial del derecho del trabajo lo constituye el trabajo humano libre, subordinado a un empleador o trabajo en relación de dependencia, al cual se debe proteger por considerarse la parte más débil de la relación. Por esa razón en caso de conflicto entre empleados y empleadores, el Juez debe resolver de acuerdo a la máxima en la duda, a favor del trabajador.

2.3. Jornadas de trabajo

Refiere que el término jornada “es una derivación del francés journal, y el mismo hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o

¹⁸ Barbagelata, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. Pág. 28.

jornal se entiende el salario devengado en un día.”¹⁹

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios, sin que pueda exceder de los máximos legales; se entiende como el tiempo que ocupa el trabajador para desarrollar su labor, este dependerá de la cantidad de horas que necesita para su ejecución. La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador debe destinar, para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo.

El Artículo número 116 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana; la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 96.

trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 117 regula lo siguiente: La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

El Artículo número 118, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que la jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos Artículos anteriores.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa en el Artículo número 119 que la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el

trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

El Artículo número 120 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 121 regula que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

El Artículo número 122 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que las jornadas ordinarias y extraordinarias no



pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 123 regula lo siguiente. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

El Artículo número 124, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo a los representantes del patrono; los que laboren sin fiscalización superior inmediata; los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes



comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 125 regula que dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

2.4. Fines

Para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste a nuestra época, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y

desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrarla de forma pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

2.5. Principio del derecho de trabajo

Para desarrollar la presente tesis es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar a esta investigación, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrence al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

2.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Expone que los principios generales del derecho “no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²⁰

Existen tres elementos esenciales, para el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- 1) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.
- 2) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

²⁰ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 80.

3) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

2.6.1. Principio tutelar

El derecho de trabajo se inspira en este principio esencialmente porque se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este

principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República.

2.6.2. Principio de irrenunciabilidad

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido en el considerando cuatro del Código de Trabajo. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho de trabajo en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público, que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad, que impere la verdadera libertad no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a

favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador.

En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine.

2.6.3. Principio de imperatividad

Es un principio esenciales que se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad; el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de

disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado.

El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

2.6.4. Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que esta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes

hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.6.5. Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal f define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

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

Debido a que el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que tiene como base el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad. Resulta muy interesante analizar este principio, de

carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código.

2.6.6. Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que ara la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

2.6.7. Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

2.6.8. Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana. En lo que respecta a este principio lo que trata es de mantener inamovibles las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, buscando el desarrollo del trabajador dentro de la empresa y partiendo de la premisa que el trabajo es una función profesional que no debe estar expuesta al despido injusto y arbitrario del patrono.

2.6.9. Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una

serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. No teniendo una seguridad en sus trabajos.

2.7. Fuentes del derecho de trabajo

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Y estas para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

2.7.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

2.7.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, regulado en los (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según los jus laboristas consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (este último no aplica al derecho de trabajo).

2.7.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

2.7.4. Las fuentes específicas del derecho de trabajo

Las fuentes del derecho laboral y del trabajo se diferencian de otro tipo de derechos y leyes principalmente en que tienen la particularidad de contar desde sus inicios con una fuente de derecho laboral propia que son los convenios colectivos que pueden formar los distintos tipos de trabajadores especializados en su trabajo en concreto. Las fuentes del Derecho del Trabajo aquello que origina las normas que reglan las relaciones laborales,

Es así como empiezan a aparecer en textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, el constitucional. En este medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala son:

- 1) La constitución Política de la República de Guatemala;
- 2) Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- 3) Código de Trabajo;

4) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;

5) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

2.8. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo que se tiene encabezando a la Constitución Política de la República de Guatemala, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares.

Ahora bien, cuando se citan las leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución confiere a estos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio operario al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo.

El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

2.9. La interpretación del derecho del trabajo

Establece que “es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.”²¹

Al hablar del texto de la norma se piensa en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales; el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del nueve y 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del Código de Trabajo.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no a Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

2.10. Los derechos sociales mínimos en Guatemala

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las leyes laborales y

²¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 52.

conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país que a la vez devienen en darle a la persona un tinte humano, tratando de respetar el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser. Es de importancia analizar cada uno de ellos pues como se evidencia en esta investigación, las personas en su mayoría no conocen sus derechos laborales más elementales.

2.10.1. Indemnización

La indemnización en la legislación guatemalteca se regula en el Artículo 79 del Código de Trabajo, es uno de los derechos más humanos y a la vez resarcitorios, que se encuentran plasmados en la legislación laboral guatemalteca.

Refiere que la indemnización “es el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador.”²²

La indemnización es de naturaleza resarcatoria, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer la empresa. Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que está garantizada para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente, pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades.

²² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 41.

Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido, convirtiéndose en injusta.

2.10.2. Ventajas económicas

Se constituye por el 30% durante la relación laboral; gozada dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las leyes laborales por la prestación del servicio. Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabajó.

2.10.3. Hora extraordinaria

Expone que las horas extraordinarias "no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo establece y que son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado."²³

Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora

²³ Cavazos Flores, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. Pág. 463.

ordinaria.

2.10.4. Bonificación anual

Es una prestación laboral contenida en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como de los del sector público. Según el Decreto relacionado el período de aplicación de las prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como bono 14.

2.10.5. Vacaciones

Menciona que las vacaciones laborales remuneradas "son un derecho que todo trabajador tiene; puede gozar del mismo tras un año de laborar para una misma empresa o entidad estatal y que hace referencia al descanso de una actividad habitual. Se trata del período en el cual las personas que estudian o trabajan suspenden temporalmente sus obligaciones. Las vacaciones están asociadas al descanso, el ocio y el turismo."²⁴

En el Artículo 130 del Código de Trabajo se establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de

²⁴ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 180.

15 días hábiles.

El Código señala que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras que no constituyen la terminación del contrato. Por lo que tales acontecimientos no impiden que ganes el derecho a tus 15 días de vacación.

Expone que “constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso.”²⁵

Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones.

En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador.

²⁵ Napoli, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Pág. 83.



La elección del momento en que cada trabajador ha de gozar de sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido.

2.10.6. Salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; es el salario establecido para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones para con su familia, en lo elemental.

Indica “que es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la Ley exige que se retribuya al trabajado con ese mínimo”²⁶

Es uno de los derechos sociales mínimos que más son violentados por la parte patronal, puesto que el gobierno establece en forma no periódica como sería lo ideal, una tabla en donde se establece el salario mínimo que puede remunerarse, por la prestación de una relación laboral.

Este salario es previamente pactado por el trabajador y su empleador, y en las condiciones correspondientes quedará suscripto en un contrato laboral. Los salarios

²⁶ Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 109.



mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el Gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultura, y para proveer la educación básica a los hijos.

2.10.7. Aguinaldo

Todos los trabajadores al servicio de una empresa o el Estado tienen derecho a percibir su aguinaldo, con independencia de que sean permanentes o eventuales, o de confianza o sindicalizados, sin importar el número de días que durante el año hayan estado al servicio de la misma (calculándole la parte proporcional correspondiente).

El aguinaldo es una cantidad de dinero otorgada por las empresas a los empleados del sector público o privado para afrontar los gastos de fin de año tales como las vacaciones y los regalos. El aguinaldo es un derecho irrenunciable y una prestación laboral independiente de las demás prestaciones legales.

Define a la figura jurídica del aguinaldo como “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en

concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”²⁷

El aguinaldo es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación, convirtiéndose el mismo en un salario más que se suma a las doce mensualidades percibidas en concordancia a los doce meses laborales. En conclusión gozan de este derecho todos los trabajadores, ya sean de base, de confianza, de planta, sindicalizados, contratados por obra o tiempo determinado, eventuales, entre otros.

²⁷ Martínez Vivot, Julio José. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 92.

CAPÍTULO III

3. El derecho a la maternidad

Las madres que se reincorporan al trabajo después de la baja maternal tienen derechos laborales que las protegen a ellas y a sus bebés. Reducciones de jornada, bajas compartidas, permiso de lactancia, excedencia. Los derechos laborales de las madres son una pieza imprescindible de la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.1. Lineamiento general

Dentro del derecho laboral y específicamente en Guatemala, se ha desarrollado más a nivel internacional con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de maternidad, que regula los derechos de la mujer trabajadora, en virtud de que en el Código de Trabajo es mínima la regulación que la misma hace del derecho de maternidad, ubicándolo dentro de los denominados trabajos especiales.

Dada la circunstancia, como punto de partida para el presente análisis, se inicia diciendo que es un derecho humano reconocido por la ley, que por sí mismo es inherente a la persona de sexo femenino como tal, ya que desde el momento en que la mujer va a concebir una vida, naturalmente existe una serie de actos y hechos que son propios a dicha circunstancia, que fue incorporándose gradualmente a las legislaciones, en particular la que se estudia, como lo es la de Guatemala, y como consecuencia de

ello se ha regulado en los diversos códigos que en Guatemala han estado vigentes, en los cuales se ha dado una regulación que ha ido progresando.

Lo que ha dado impulso al presente estudio, son los convenios internacionales que han sido aprobados en la Organización Internacional de Trabajo, y de los cuales Guatemala ha ido ratificando conforme el transcurso del tiempo, pero en la actualidad para dar una protección integral y que no deje lugar a vulnerar los derechos humanos, como el de una nueva vida que está por nacer se hace imperiosa la necesidad que el Estado de Guatemala, ratifique el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo y con ello garantizar a la mujer trabajadora un mejor marco legal con una eficiente protección revestida de los adelantos que como ciencia social se han venido dando dentro del derecho, ya que como ciencia no es estática ante este derecho sino que las mismas circunstancias y condiciones sociales han ido desarrollando el mismo.

Expone que “la maternidad eventual próxima actual o reciente es objeto de medidas protectoras para la obrera o empleada madre y para su hijo o hijos nacidos o de alumbramiento esperado (o sea al ser que está por nacer).”²⁸

La importancia de las disposiciones que dan protección a las madres debe ser doble, pues por una parte conceden un descanso a la mujer con goce de salario y por la otra le conservan el empleo. Es por ello que el derecho que gozan las féminas de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres

²⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia. **Derechos de las mujeres trabajadoras.** Pág. 25.

trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otro

En cuanto a la protección del derecho a la maternidad indica que “como clave en la vida social y preservadora de la estirpe la mujer se beneficia con un régimen de trabajo tutelar que no solo preserve su integridad y desarrollo material e intelectual sino la maternidad por encima de todo. El sistema se encuentra orientado desde el punto de vista laboral al igualar su calidad profesional frente a los hombres trabajadores disfrutando de idénticos derechos y condiciones generales de trabajo.”²⁹

Al reconocer este derecho, los legisladores han reglamentado el trabajo femenino de manera que las diferencias fisiológicas con el hombre sean tomadas en cuenta, sin desatender por ello, el principio de igualdad de trato y trabajo.

Menciona que “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y a la vez cuentan con las mismas obligaciones laborales que los hombres, ajeno a los retos del eficientismo, la productividad es progreso y la calidad total, el espíritu del ordenamiento laboral vigente alimenta como propósito esencial la protección integral de la maternidad.”³⁰

El derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso, no pudiendo la madre hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas

²⁹ Cardona Berges, Carmen Lorena. **Lactancia materna y trabajo**. Pág. 119.

³⁰ Barajas Montes De Oca, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. Pág. 159.

posteriores al parto, que serán de obligado descanso. Se ampliará proporcionalmente el período de disfrute en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que se pueda superar en ningún caso la duración establecida para dichos permisos. Durante el disfrute del permiso a tiempo parcial, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada.

3.2. Elementos

Comenta que los elementos “que contiene la maternidad como uno de los derechos que garantiza tanto los tratados a nivel internacional como la legislación guatemalteca y los divide en personales, reales y teleológicos.”³¹

De allí, que en todas ellas se regula el derecho que tiene la trabajadora en relación con el patrono y la obligación de este para con ella en cuanto al cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley en cuanto al derecho de maternidad. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de gravidez, debe comunicarlo inmediatamente y de forma fehaciente a su empleador, además de presentar certificado médico con fecha estimativa de parto

Expone que madre trabajadora “es la persona individual que ha sido contratada para realizar funciones dentro de un área de trabajo con el fin de recibir una remuneración de acuerdo al contrato individual de trabajo que para el efecto fue suscrito.”³²

³¹ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 286.

³² Kurczyn Villalobos, Patricia. **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo**. Pág. 185.

El Código de Trabajo no contiene una definición específica, únicamente se refiere al trabajador como la persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Entonces, persona que realice una actividad y que reúna el requisito de tener un hijo o que vaya a tenerlo es considerada como una mujer trabajadora y como consecuencia de ello adquiere una serie de derechos que como mujer trabajadora le garantiza la ley para que pueda atender las necesidades del menor, las cuales se denominan derecho pre natal, post natal, de lactancia, de sala cuna, de guarderías infantiles y económicamente como el percibir íntegramente el 100% de su salario de acuerdo con las regulaciones que para el efecto emitan las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del derecho de maternidad.

3.3. Definición

Refiere que el derecho a la maternidad es “el conjunto de normas jurídicas, instituciones y doctrinas que regulan los derechos humanos inherentes a la mujer trabajadora, como lo son el derecho pre y post natal, lactancia, salas cunas, inamovilidad, que tienden a protegerla de las arbitrariedades en que puede incurrirse en su contra.”³³

Dentro de la definición esbozada en el párrafo anterior, la misma contiene los elementos necesarios para constituir dentro del derecho laboral una rama específica que regule las relaciones laborales de los patronos con la mujer trabajadora, la cual contiene una serie

³³ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 374.

de instituciones empezando con la mujer trabajadora, la maternidad, el periodo pre natal, el periodo post natal, la inamovilidad, el periodo de lactancia, así como las prestaciones en dinero a que tiene derecho durante el transcurso de los diversos momentos descritos.

3.4. Naturaleza jurídica



La naturaleza jurídica del derecho a la maternidad se ubica dentro del derecho público, de acuerdo a la legislación guatemalteca, toda vez que el Código de Trabajo ubica el mismo derecho laboral dentro del derecho público, no obstante, la doctrina indica la conocida el derecho laboral dentro de un tercer estadio de división del derecho encuadrada en derecho público y privado, y ese tercer estadio lo denomina como derecho social, toda vez que el mismo contiene características tanto del derecho público como privado.

3.5. Características



Por ser parte del derecho laboral, el derecho de maternidad concibe las características que ideológicamente inspiran al derecho del trabajo, puesto que al hacer un análisis sobre el derecho de maternidad, se llega a la conclusión que el mismo, dado su importancia reviste las características siguientes:

- Es un derecho tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de las trabajadoras otorgándoles una protección jurídica preferente, y es aquí donde se

observa el porqué de los convenios internacionales y en especial el objeto de estudio que contiene una serie de situaciones que regula a favor de la mujer trabajadora porque por lógica se advierte y en especial en nuestro país es obvia la diferencia posicional entre trabajador y patrono, y como consecuencia de ello, la mujer trabajadora y su patrono. Por consiguiente, es necesario que se dé una protección especial a la mujer trabajadora, para que en el momento en que surja este derecho, pueda disfrutarlo de la manera más apropiada.

- Es un derecho necesario e imperativo, necesario porque para la mujer trabajadora es imperativo dar al nuevo ser tiempo y afecto necesario, ya que de lo contrario se estaría contra la naturaleza; imperativo porque impone una obligación que haya de cumplirse con dicho derecho que contiene una serie de autorizaciones que permite a la mujer trabajadora el darle la atención necesaria al menor que nacerá.
- El derecho de maternidad, constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de la trabajadora, irrenunciables únicamente para ellas, esto en virtud que todo el contenido del derecho de maternidad es mínimo; ya que las prestaciones otorgadas son susceptibles de ser mejoradas mediante la emisión de nuevas leyes o con la negociación de contratos o pactos colectivos de trabajo en los cuales se supere, porque darse menos.

Además de menospreciar la vida tanto de la madre como del nuevo ser que está por nacer en el ámbito jurídico, es prohibido partiendo del principio que por ser mínimos no puede haber menos que lo establecido en la ley, por lo que este mínimo

se protege en la actualidad dentro del derecho internacional de derechos humanos a través de los tratados internacionales en materia de derechos humanos tal y como lo es el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo objeto del presente trabajo.

- Es un derecho realista y objetivo, realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y en este caso es obvio que la posición de la mujer trabajadora en relación con el patrono es distinta,

Pues aún el Estado cuando se encuentra dentro de estos casos, dado que los puestos de dirección son otorgados a personas no idóneas cuando han de cumplir con la ley laboral, es que debe tenerse en cuenta dicha circunstancia para poder aplicarla a cada caso concreto; objetivo porque su tendencia es resolver los problemas con criterio social y con base a hechos concretos y tangibles, como lo es el derecho de maternidad en el cual prevalece el criterio social sobre el particular y por ser un derecho que concretamente regula la situación de la mujer trabajadora.

- El derecho de maternidad es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, prevalece el interés social o colectivo ante el interés privado, y como consecuencia por ser la mujer trabajadora contemplada como un interés social que no ha sido regulado adecuadamente, es que se desarrolla a través de los convenios

internacionales en especial los aprobados por la Organización Internacional de Trabajo.

- Es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación social y económica de los trabajadores, y dado que a nivel Guatemala, no se dan avances en esta materia, es que se debe acudir a los tratados internacionales ratificados por Guatemala, para que a través de ellos se dignifique la actividad de la mujer trabajadora.

3.6. Fines

La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo ha tenido una importancia fundamental para la Organización Internacional del Trabajo. La protección de la maternidad se ha visto jalonada por los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza. Pero las ventajas que se han ido obteniendo no han conseguido resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras en algún momento de sus vidas profesionales, la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.

3.6.1. Proteger la salud de la mujer trabajadora

Esta finalidad al desarrollo que ha tenido el derecho de maternidad y en especial en cuanto a la protección tanto constitucional como en tratados internacionales aceptados

y ratificados por Guatemala, ya que este viene a ser un pilar sobre el cual la sociedad se desarrolló, ya que si la salud de la mujer trabajadora se deteriora, la misma sociedad siente el efecto puesto que este vendría a repercutir no solo en la sociedad sino en la familia, hijos, y en los aspectos de la economía, autoestima y sentido de valor.

3.6.2. Proteger la familia de la mujer trabajadora

En cuanto a este punto es de vital importancia generar dentro de la sociedad una estabilidad; es necesario que se proteja a la familia, toda vez que aún y cuando existan detractores, es a lo largo de la historia que se ha demostrado que la familia es la célula de la cual se deriva la sociedad. Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables o que signifiquen un peligro para su salud y la de su bebé. No estarán en lugares insalubres ni cumplirán trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

Es por eso que se genera una serie de circunstancias que van destruyendo la sociedad alrededor de la destrucción de la familia como célula de la sociedad, por lo que dentro del aspecto referido al presente estudio en cuanto al derecho de maternidad y el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, es importante determinar que este Convenio pueda proyectar desde el momento en que está por nacer un nuevo ser, obtenga la protección necesaria para que se desarrolle dentro de una sociedad que respete su vida, como lo regulan las normas sustantivas civiles, desde su concepción, y así la madre junto a su hijo y la familia puedan proyectar un mundo más seguro en todas las esferas de manifestación dentro de la sociedad.

3.6.3. Protección a los hijos de la mujer trabajadora

Este es un aspecto de importancia, así como el Convenio objeto de estudio, en virtud, que desde la vida del nuevo ser se puede empezar a preguntar cómo es que se puede otorgar una protección integral a los hijos de las mujeres trabajadoras, y es allí donde se encuentra el punto de partida, a lo que dentro del derecho de maternidad se le denomina derecho a la lactancia o derecho de lactancia, en virtud del cual se le otorga a la madre del recién nacido un tiempo para que pueda amamantar al hijo menor, lo cual de acuerdo a la legislación guatemalteca,

Se estipula un plazo de 10 meses, a partir del momento en que la mujer trabajadora regresa a sus labores ordinarias de trabajo, y que consiste en dos medias horas, una antes del horario de entrada y una antes de finalizar la jornada de trabajo, o acumular las dos medias horas en una hora de trabajo, que le permita entrar una hora después del inicio de la jornada de trabajo o salir una hora antes de finalizar la jornada, con la finalidad de que ejerza este derecho en relación con el hijo que acaba de dar a luz.

La madre trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio, en caso de enfermedad grave de hijos menores de un año. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso y subsidio.

Es por ello la importancia, para que a nivel internacional se le dé protección, ya que es una forma que ayuda a dar coercitividad a las normas, puesto que con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se reforzó el hecho de que los

tratados internacionales en materia de derechos humanos tiene preeminencia sobre el derecho nacional, lo cual ayuda a que a partir de estos tratados se dé un mejoramiento de las condiciones de trabajo, pues tal y como se concibe en el derecho de trabajo, estas son normas mínimas por lo que deben ser desarrolladas en cada república, además con las instituciones del derecho de trabajo que permitan desarrollar estas protecciones.

3.6.4. Proteger la sociedad, por ser la mujer parte de la misma

Toda vez que la mujer viene a ser parte de la sociedad y como consecuencia parte fundamental de la misma, ya que de no existir no habría posibilidad de reproducción humana, de ahí la protección que la sociedad ha de dar a la mujer en principio para que la sociedad como tal reciba los beneficios de dicha protección a través de las diversas circunstancias que afectan la sociedad en sí y que son de índole social, cultural, familiar, político, jurídico, económico y en la sociedad étnico, pluricultural como mínimo; todos estos aspectos si dentro de la sociedad se protegen, se estará ante una sociedad que da la protección a la mujer en el sentido integral que se requiere para que se recobre más en estos tiempos la integridad familiar, los principios y valores, y que se vean reflejados dentro de la misma.

3.7. La mujer trabajadora en la actualidad

En Guatemala, el marco jurídico que se tiene es el primer Código de Trabajo, (Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala), en el cual se regulaba el trabajo de

menores y mujeres, es el antecedente más inmediato en donde la mujer comienza su intervención en el mundo del trabajo remunerado, después de haber sido oprimida durante el período de la dictadura del presidente de la República, general Jorge Ubico, en donde existió la prohibición expresa para la mujer casada, quien no podía desempeñar trabajos remunerados.

En la legislación actual, se ve que esta norma ha desaparecido y el trabajo de mujeres está regulado como uno de los regímenes especiales de trabajo que contempla el Código de Trabajo, en los Artículos del 147 al 155.

Al hablar del trabajo de mujeres expresa que “el trabajo de la mujer es uno de los fenómenos más complejos del mundo moderno... la causa principal de que las mujeres trabajen es de naturaleza económica.”³⁴

Respecto a la necesidad económica que hace que las mujeres obligadamente se incorporen al mundo del trabajo remunerado, cargando además, con las responsabilidades y obligaciones que tiene en su hogar como el cuidado de los hijos, responsabilidad que se le ha adjudicado social y legalmente solo a ella, deben hacerse efectivas todas las normas que le protegen, no solo a ella como mujer trabajadora sino también todas las normas laborales que se extienden a su familia.

En Guatemala, la mujer trabaja a la par del hombre, siendo su tarea más fatigosa y poco equitativa, porque después de realizar un trabajo asalariado para ayudar al

³⁴ Caldera, Rafael. **La justicia social internacional**. Pág. 75.

sostenimiento del hogar, debe hacer o dirigir todo lo relativo al cuidado de la casa, educación de los hijos, cuidado del esposo, adicional a todas las tareas que ella conllevan.

Todo ello lo hace a diario, incluyendo los días festivos, lo que hace que su jornada de labores no termine con las ocho horas que labora en su centro de trabajo, extendiéndose su jornada laboral hasta por catorce horas diarias; por lo que la mujer siempre tiene una cantidad de trabajo doméstico poco reconocido y jamás remunerado.

Actualmente el proceso de modernización en algunos sectores sociales, ha contribuido hacer menos fatigosas las tareas de las mujeres con el uso de aparatos electrodomésticos, sin embargo, esta es la excepción, ya que no en todos los hogares se tiene acceso a disfrutar de las ventajas de la tecnología.

3.8. La maternidad desde el punto de vista médico jurídico

Dentro de este punto en virtud, de no existir mayores acotaciones, se menciona que la misma se da en relación con el hecho que el derecho de maternidad, desde su nacimiento implica una serie de conocimientos relacionados con la medicina, ya que si se habla de lo que es la maternidad y lo denominado periodo pre natal, post natal y lactancia, todos ellos son circunstancias intrínsecamente relacionados a la medicina.

Tal y como se menciona, la maternidad, además de ser un derecho es un proceso denominado de gestación, dentro del cual se va a desarrollar la vida de una futura

persona, período que dura nueve meses aún y cuando existen partos que tienen un adelanto o atraso, que depende principalmente de las condiciones en que se desarrolló, y de las condiciones de la madre y que implica una serie de funcionamientos de los diversos órganos del cuerpo, que vienen a constituir el período pre y post natal, y que posteriormente viene a darse la lactancia que es otro proceso del cuerpo que se encuentra ampliamente estudiado dentro de la medicina y que contiene una serie de implicaciones tanto para la madre, como para el que está por nacer, por lo que esta serie de procesos médicos son tomados en cuenta por la ley para ser regulados.

Es así, como desde la Constitución, tratados internacionales, leyes ordinarias y reglamentos regulan todo lo acotado en el párrafo anterior y el período de nueve meses, que si bien es cierto no es todo el período el que se otorga a la madre trabajadora, en la actualidad son 84 días los cuales se dan como permiso a la mujer trabajadora que va a ser madre. Con el Convenio analizado se puede tener un período más amplio que beneficiaría tanto a la madre trabajadora como al hijo que está por nacer, porque el mismo se eleva a 98 días, asimismo, regula el período de lactancia como un proceso en el cual la madre trabajadora tiene un contacto con el hijo que nace y que por dicha circunstancia se viene a regular el mismo para que en alguna medida pueda darse a ese período una regulación que permita a la madre el estar en contacto con su hijo.

Así también, el derecho a la sala cuna, que si bien es cierto no es tan emergente, el mismo viene como consecuencia de los anteriores, por lo tanto entra dentro del ámbito de análisis del presente trabajo, que en lo mínimo presenta la relación que se da entre el derecho y la medicina en cuanto al derecho de maternidad y todo su contenido. Es

así como se puede concluir que desde el punto de vista médico jurídico se observa que la relación entre la medicina y el derecho en este punto es de importancia, ya que lo denominado médicamente embarazo y todo ese proceso, así como las consecuencias que paulatinamente vienen a darse a consecuencia de dicho embarazo, vienen a influir dentro del ámbito del derecho.

En virtud de que la persona como sujeto de derecho se encuentra dentro de la posición del derecho de maternidad y su contenido y como consecuencia de ello dichas circunstancias médicas vienen a ser reguladas por el derecho para otorgarles una protección, toda vez que la sociedad así lo necesita, ya que de no otorgarse protección cuando la mujer ha tenido que salir de casa a trabajar y ha entrado dentro del ámbito de relaciones jurídicas que están contenidas dentro del derecho laboral y que es menester el entrar a regularlas porque de no hacerlo se tendría una serie de consecuencias negativas para la sociedad al no otorgarse a esos períodos médicos una protección jurídica cuando se encuentra en una posición de desventaja en relación con el patrono.

Además, necesita dentro de esos períodos de una protección para que el ser que está por nacer venga al mundo en las mejores condiciones para que la sociedad pueda seguir desarrollándose y teniendo un fiel cumplimiento al derecho humano a la vida que incluso la legislación protege desde su concepción.

CAPÍTULO IV

4. Leyes que protegen el derecho a la maternidad por parte de las mujeres trabajadoras

Los derechos laborales de las mujeres son normas que se presentan como leyes y se encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo ratificados o aceptados por Guatemala y demás leyes de trabajo, las que se han hecho para proteger a la mujer trabajadora en lo relacionado con la maternidad, salario o sueldo, jornadas de trabajo, salud y seguridad, entre otras. Se inicia con cada uno de los derechos laborales más importantes que hay en las leyes de trabajo y que tienen relación con la actividad que realizas en cualquier centro laboral.

Las mujeres cuentan con derechos especiales que garantizan la protección y no discriminación en el empleo. Descanso pre y pos parto, licencia por adopción, período de lactancia, licencia por aborto no intencional. Las mujeres trabajadoras cuentan con los siguientes derechos específicos: Protección a la maternidad e inamovilidad del trabajo, descanso pre y pos parto y período de lactancia.

4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En cuanto a este capítulo, se inicia de acuerdo a la pirámide de Kelsen que contiene una clasificación que se puede hacer de las leyes atendiendo a su jerarquía, por lo

tanto se inicia con la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud que es ésta sobre la base que se desarrollara el derecho interno en cuanto a la protección a la maternidad dentro del derecho laboral, el cual se ve reforzado actualmente con la enunciación del Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que desarrolla el principio de que los tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, tienen una jerarquía superior al derecho interno, situación que es compartida al realizar el presente trabajo.

En virtud, que es únicamente a través del desarrollo de los tratados internacionales que se logra día a día en Guatemala darle un impulso al derecho laboral que en este país parece letra muerta, un derecho vigente pero no positivo, porque el mismo es burlado en su mayoría por los patronos para evitar el cumplimiento de los derechos que se ha logrado a través de la historia y que lamentablemente existe la cultura de que si el mismo afecta a alguien especial este tiene recursos para mantener la situación sin resolver mucho tiempo que es una desventaja para la parte laboral, ya que incluso se hace uso excesivo de la acción procesal de amparo.

Al entrar al análisis de los artículos que dentro del presente trabajo que a opinión propia dan el inicio del derecho a la maternidad, se encuentran normas constitucionales que se detallan una a una a efecto de realizar una interpretación lo más ajustada a derecho, en especial guiada por los principios que inspiran el derecho laboral.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el derecho de trabajo considerando que 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, lo cual viene a ser coincidente con lo regulado en el convenio que se analiza lo que se considera debe ser ratificado para mejorar las condiciones sociales y de vida de las mujeres trabajadoras.

El Artículo 102 literal k, también hace un reconocimiento del derecho, al regular que se debe dar protección a la mujer trabajadora y regulaciones de las condiciones en que debe prestar sus servicios y agrega en su parte conducente el hecho que una ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora y establece el derecho a los periodos pre y post natal, la lactancia y que dichos descansos pueden ser ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica, situación que no ha sido desarrollada debidamente y la literal t) que regula: El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores prestaciones o condiciones y que en tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan las trabajadoras de la República de Guatemala.

Son de importancia, en virtud que reconocen los derechos mínimos y que por medio de los convenios, los mismos pueden ser mejorados, por lo que este Convenio viene a constituir una elevación de los derechos mínimos, que se da a las mujeres trabajadoras en el período de maternidad, por lo que es de importancia que el mismo sea ratificado.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y que los mismos son susceptibles de ser

superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley y para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva, además agrega que son nulos de pleno derecho o ipso jure las disposiciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, ley y tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, aún cuando consten en un contrato individual o colectivo de trabajo o convenio, o incluso documentos que regulen los derechos mínimos e irrenunciables

El principio in dubio pro operario, o sea la aplicación de la ley debe realizarse siempre a favor de los trabajadores y en este caso especial de las mujeres trabajadoras dentro del período de maternidad y los derechos que contiene el mismo. Por lo que, al tenor de estos artículos vemos que el Estado debe ratificarlo ya que la literal t) del Artículo 102 de la Constitución de Guatemala, hace una manifestación de cómo procede el Estado de Guatemala en relación con los tratados y siendo este de beneficio para las trabajadoras de Guatemala, debe ser el mismo ratificado y que a la fecha ha quedado engavetado.

4.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es un tratado aceptado y ratificado por Guatemala, y por lo tanto forma base del derecho que ha de servir para desarrollar el derecho interno, en cuanto al derecho laboral y específicamente en cuanto a este trabajo relacionado al derecho de maternidad.

El Artículo 25 numeral dos, regula la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social. Este Artículo no debe ser analizado individualmente, toda vez que el Artículo 22 del mismo cuerpo legal regula que toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos y sociales y culturales indispensable a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

La protección a este derecho es un derecho humano, así como el numeral 1 del Artículo 25 que llama a proteger lo referente a la satisfacción de las necesidades de la familia, en ese orden de ideas y dado que este instrumento internacional es uno de los más importantes a nivel mundial, esta primera regulación en cuanto a reconocer el derecho a la maternidad, empieza a obligar a los Estados a emitir y mantener una regulación específica hacia este derecho, que garantice que el mismo sea respetado en cuanto a las mujeres trabajadoras que tienen acceso a este derecho y un desarrollo no pensado, al emitirse este instrumento, ya que se puede ver a nivel mundial el hecho de que los padres pueden tener acceso al mismo, así mismo, que sea cumplido por la parte obligada como lo sería en este caso los patronos.

4.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también aceptada y ratificado por el Estado de Guatemala, igual es un tratado aceptado y ratificado por

Guatemala, contiene normas que son fundamento del derecho laboral y como consecuencia del derecho a la maternidad, por lo que es importante hacer mención a efecto de observar que es de vital importancia para la mujer trabajadora la regulación que se ha ido desarrollando a través del tiempo.

El Artículo VII regula el derecho de protección a la maternidad y a la infancia e indica que toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección y ayudas especiales.

El Artículo recalca la necesidad de la protección al derecho a la maternidad pero como se observa, que además de reconocer el derecho a la maternidad incluye taxativamente los conceptos de gravidez y de lactancia, reforzando el hecho de que deben tener una protección y ayudas especiales, ante lo cual se ve que con el paso del tiempo se van desarrollando los conceptos que vienen a constituir los derechos que son parte del derecho de maternidad.

4.4. Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio es de singular importancia, porque sirve de antecedente al Convenio objeto de estudio, con el cual se pretende que Guatemala ratifique a efecto de que aquellos casos o situaciones especiales no contenidas en el mismo, las complemente o desarrolle de mejor forma, en tal virtud, en relación a lo articulado que contiene, todo está relacionado al trabajo de mérito, en tal caso es la primicia de lo que se está desarrollando en la actualidad en cuanto al derecho a la maternidad.

Como consecuencia, todo el contexto del articulado, contiene una descripción, conceptualización, definición, regulación, así como una adecuada protección del derecho de maternidad, el cual no deja de ser la perfección. Todo está dicho en cuanto al derecho de maternidad, pero por ser un derecho especial, tiene que adaptarse de acuerdo al desarrollo que la sociedad tenga a nivel general y que a través de este se formulen situaciones que sean discutidas por medio de otros tratados o por medio de regulaciones mundiales, regionales o nacionales que presenten a este conglomerado la protección especial.

4.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el orden de los anteriores, este es un Convenio que brinda una Articular importancia y regulación especial, y como su nombre lo indica regula los derechos económicos, sociales y culturales, dentro del ámbito en el cual se puede encuadrar el derecho a la maternidad, ya que como se indicó al inicio del presente trabajo, se discute sobre su ubicación y teorías modernas, las cuales lo conciben como un derecho social en tal virtud, al ser un pacto que a nivel mundial regula los derechos sociales, es obvio que dicho derecho tiene una especial y singular importancia, a través del desarrollo del Convenio en cuanto al derecho a la maternidad.

El Artículo 10 numeral 2, regula que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen, se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

4.6. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Esta Convención trata no solo el tema específico del presente trabajo, sino que se describen las formas en que ha existido discriminación contra la mujer, pero lo importante, es que dentro del mismo se reconoce este derecho en virtud de que como se ha desarrollado, tanto jurídicamente como médicamente se da una circunstancia especial que requiere un tratamiento adecuado de parte del derecho por ser la encargada de regular los derechos, de acuerdo al desarrollo social en la sociedad, en tal virtud, al observar la presente convención se determinará que existe una regulación que solamente es desarrollada en forma exhausta en el Convenio 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Artículo 11 numeral 2, regula a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, que los Estados partes tomen medidas adecuadas para prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil,

Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdidas del empleo previo, alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de

servicios destinados al cuidado de los niños, prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella y la legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este Artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos, tecnológicos y será revisada, derogada, ampliada según corresponda.

4.7. Código de Trabajo de Guatemala y normas que regulan y protegen a la mujer embarazada

Como se indicó, en mayo de 1961 se emitió el actual Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al cual se le ha realizado reformas en el año 1992 Decreto Número 64-92 y en el 2001 Decreto Número 13-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala, esta última en cumplimiento de los compromisos derivados de los Acuerdos de Paz.

El Artículo 151 inciso c, del Código de Trabajo guatemalteco, contiene una de las prohibiciones a los patronos: 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 la cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Del Artículo anterior se denota el intento realizado por los legisladores de proteger a las mujeres en su relación laboral, cuando dicha trabajadora se encuentre en estado de gestación y durante el período de lactancia, dando el derecho al empleador de despedir a su trabajadora, siempre y cuando:

- a) Exista causa justificada originada en falta grave a sus deberes derivados del contrato de conformidad con el Código de Trabajo;
- b) El patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo;
- c) Se debe comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el despido si no obtiene la autorización expresa y por escrito del tribunal.

Si el patrono no cumple con los requisitos enumerados, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y que le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar, lo anterior, por los perjuicios que le causa el despido injustificado.

El inciso d, del Artículo 151 del Código de Trabajo establece: Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de

su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. De la norma relacionada se establecen cuatro situaciones importantes:

- a) La trabajadora debe dar el aviso de su estado al empleador, pero no se establece en qué forma debe darse dicho aviso, se podría decir que se puede hacer en forma verbal o por escrito.
- b) Al momento de dar ese aviso, la trabajadora queda protegida provisionalmente;
- c) No es suficiente el aviso, ya que la trabajadora tiene la obligación de aportar la certificación médica de su estado al patrono, dentro de los dos meses siguientes.
- d) Al presentar dicho documento la trabajadora en estado de gestación queda protegida en forma definitiva, que se extiende al período de lactancia.

El inciso e, del Artículo 151 del Código de Trabajo, establece que el patrono no podrá exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Lo anterior para evitar daños graves a la madre y a su hijo que nacerá.

En virtud de lo delicado del estado de gestación de una mujer trabajadora, el Artículo 152 del Código de Trabajo establece: la madre trabajadora gozará de un descanso

retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período.

En la República de Guatemala, a pesar que existen estas leyes que protegen a la mujer, no siempre se cumplen, ni se respetan, resultando afectada la mujer trabajadora.

El inciso a, del Artículo 152 del Código de Trabajo, establece que la interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas, contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.

Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente Artículo.

El inciso b, del Artículo relacionado, en su parte conducente establece que 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 o a uno equivalente en remuneración que guarde

relación con sus aptitudes, capacidad y competencia, una vez concluido el descanso posterior al parto.

El inciso en mención, da la opción al patrono de dar a su trabajadora el mismo puesto que ocupaba antes de retirarse o uno distinto, pero sin variar el salario que la misma percibía, caso contrario, estaría incurriendo en un despido indirecto, dando la oportunidad a la trabajadora a dar por concluida la relación laboral y reclamar su indemnización y pago de daños y perjuicios en la forma que la ley establece.

El inciso c, del Artículo 152 del Código de Trabajo, regula que si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable los descansos remunerados que indica el inciso a, de este Artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b, anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

El Artículo 153 del Código de Trabajo establece: Toda trabajadora en época de lactancia dispone 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 a 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 una sanción correspondiente al empleador. La hora de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica ésta deba prolongarse.

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

La norma anterior, tiene poca aplicación en virtud del desconocimiento de las trabajadoras para reclamar sus derechos, y los patronos no obstante conocen la misma, hacen caso omiso ya que les generaría un gasto extra, o porque en realidad no tiene posibilidades económicas para hacerlo.

El Artículo 280 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras,

salvo que en cuanto a esta última se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.8. Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo

Este Convenio que contiene una especial importancia, por ser el actor principal del presente trabajo y por haber sido analizado en el capítulo anterior, se le dará especial relevancia en cuanto a los puntos referidos a la protección de la maternidad, que regula el mismo y que son objeto de la innovación que presenta y que incluso en otros países ha sido desarrollado en formas importantes, por lo que a la vez de analizar su importancia en cuanto al articulado, se ejemplificará cómo a nivel internacional se ha desarrollado y las consecuencias positivas que ha tenido al aplicarlo.

Como ha quedado descrito anteriormente, el Convenio innova el derecho de maternidad, en virtud de que con el mismo se puede obtener una serie de beneficios que la legislación guatemalteca aún no tiene, lo cual se da por la falta o escasa protección del derecho de maternidad a través de la historia, dentro del derecho laboral guatemalteco, por lo que en este Convenio se describirán los avances que se encuentran dentro del mismo y que de no ser ratificado se verán perdidos pues estos instrumentos son de importancia para ser aplicados en Guatemala.

Al decir que los convenios son importantes, se deduce de la norma Constitucional 46, la cual regula que los tratados en materia de derechos humanos, tienen preeminencia sobre el derecho interno, en ese orden de ideas es que se puede deducir la

importancia, pues este convenio constituye un avance en cuanto a la protección de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, cuando se encuentran dentro del derecho de maternidad.

La regulación constitucional en cuanto a la preeminencia sobre el derecho interno, se ha interpretado como el hecho de que dichas normas prevalecen sobre las leyes ordinarias, por lo que estas normas al ratificar el Convenio estarían jerárquicamente sobre el Código de Trabajo y por lo tanto, las mismas vendrían en cuanto a los avances que se dan en la legislación laboral a modificar sus derechos, en beneficio de las mujeres trabajadoras, cuando se encuentren en el período de maternidad y darles una mejor protección.

4.8.1. Cómo beneficia a la mujer trabajadora embarazada la ratificación y aplicación del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala

Los beneficios que tendrá la mujer trabajadora durante el conocido derecho de maternidad, en cuanto a la ratificación del Convenio están dados en función a los principios que inspiran el derecho laboral y además por el constante desarrollo social que se ha dado en la sociedad, por lo que para evitar situaciones en las cuales las mujeres trabajadoras se vean afectadas por violaciones a sus derechos laborales, es que estos Convenios tal como se mencionó. En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Por tener la calidad de derechos humanos tienen preeminencia sobre el derecho interno, y en el futuro tendrán una importancia muy grande ya que las normas laborales ordinarias, reglamentarias, circulares e incluso oficios que se puedan emitir en tiempos posteriores, tendrán como límite el presente Convenio, el cual fija límites dentro de los cuales se van a desarrollar las relaciones obrero patronales dentro de la sociedad guatemalteca.

Además de ello, con la ratificación y aplicación del Convenio analizado se tienen que realizar ajustes en cuanto a los temas analizados que estén regulados en la legislación guatemalteca ordinaria actual o la que se emita posteriormente para guardar una congruencia y un respeto hacia el Convenio ratificado por el Estado de Guatemala, para que la mujer trabajadora que se encuentre dentro del derecho de maternidad, que comprende desde el inicio de un embarazo hasta que nace y llega el derecho de lactancia.

Para que las leyes laborales caminen en concordancia con las prescripciones médicas, las cuales han llegado a determinar que es necesario que no se proteja solamente el período durante el cual se desarrolla el embrión, sino que debe darse una especial protección luego del nacimiento, debido a las enfermedades que pueden darse tanto en la madre como en el hijo que ha nacido por la adaptación del nuevo ser en sociedad, por lo que incluso se podría avanzar luego de ratificar el Convenio en cuanto a regular ampliando los derechos que contiene el derecho de maternidad para que la mujer trabajadora madre disfrute de un tiempo mayor luego de nacido el hijo. Esta protección

especial dura desde que comienza el embarazo hasta que el bebé nazca y haya cumplido 9 meses.

Los Derechos Laborales de las mujeres son normas que se presentan como leyes y se encuentran en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo ratificados o aceptados por Guatemala y demás leyes de trabajo, las que se han hecho para proteger a la mujer trabajadora en lo relacionado con la maternidad, salario o sueldo, jornadas de trabajo, salud y seguridad,

Por lo que, dentro del Convenio objeto de estudio se encuentran una serie de circunstancias que vienen a mejorar el contenido del derecho de maternidad en virtud de que, como se analizó el periodo de pre y post natal puede ampliarse de acoger dicho convenio, así como situaciones relativas a la salud, tanto de la madre como del hijo, las complicaciones o enfermedades que derivarían en una licencia que no está contemplada dentro de la legislación guatemalteca, en resumen, ya que en el capítulo tres establece que se da una serie de mejoras para las mujeres trabajadoras dentro del denominado derecho de maternidad; se indica a continuación los rasgos que determinan avances dentro del análisis del Convenio 183 para que sea ratificado.

El campo de aplicación del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala también menciona las siguientes: La Protección de la salud, licencia de maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, prestaciones, protección del empleo y no discriminación, madres lactantes, examen periódico.

4.9. Regulación del trabajo realizado por mujeres embarazadas en el derecho laboral guatemalteco

La verdadera evolución del orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo. En mayo de 1961, se emitió el actual Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual en derecho individual amplía los permisos y licencias, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad.

Es deber constitucional del Estado la protección de la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios; sin embargo existe una marcada discriminación hacia las trabajadoras que son madres y la misma es mayor, cuando el patrono se entera del estado de gestación de sus empleadas. Actualmente se ha incrementado el despido directo e injustificado de las mujeres trabajadoras por parte de sus patronos, al enterarse que las mismas se encuentran embarazadas, ello pese a los esfuerzos de los legisladores y otras autoridades por eliminar dicha práctica.

La mayoría de trabajadoras embarazadas por desconocimiento de sus derechos y en algunos casos, sabedoras de que al reclamar dichos derechos la misma puede durar varios meses o incluso años; como compensación a la presentación de su renuncia de

trabajo aceptan una suma mínima, la cual muchas veces se realiza en forma fraccionada.

Actualmente es común de parte de los patronos, despedir en forma directa e injustificada a sus trabajadoras embarazadas, no obstante las mismas han cumplido con darle el aviso respectivo y acreditado documentalmente tal extremo; es necesario e imperativo emitir una norma penal que trate de erradicar 90 dicha práctica, para poder garantizarles efectivamente su derecho de inamovilidad.

CAPÍTULO V

5. Necesidad de la ampliación del descanso forzoso retribuido a las trabajadoras que se encuentran en una situación de embarazo múltiple

Cuando una mujer da a luz a un hijo, la ley le otorga el derecho de alimentar al mismo, para lo cual puede disponer en su lugar de trabajo, de media hora dos veces al día durante sus labores para efectos de la lactancia, pero ¿qué ocurre cuando la mujer ha dado a luz a más de un hijo en un sólo parto?. El Código de Trabajo no contempla tal circunstancia, por lo que debe entenderse que la madre trabajadora debe adecuarse a lo que indica el Código en referencia, lo cual no es suficiente, ya que ella necesitará de más tiempo para atender debidamente a cada uno de sus hijos.

5.1. Contenido del derecho de maternidad

Dentro del derecho de maternidad se desarrollan instituciones que tratan de darle a la mujer trabajadora una protección adecuada al período de la maternidad, es por ello, que se encuentra el derecho pre natal, post natal, lactancia, inamovilidad o prohibición de despido, salas cunas y guarderías infantiles, las que se desarrollarán a continuación, haciendo un análisis objetivo y real que conlleve a demostrar que el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, da una mejor y adecuada protección al contenido del derecho de maternidad, y que por lo tanto, debe ser ratificado por el Estado de Guatemala, para que la mujer trabajadora goce de una mejor protección en los centros de trabajo donde desarrolla sus labores diarias.

Se hace referencia a un derecho especial, regulado en el derecho comparado en especial en el derecho español, en el cual, como circunstancias especiales se anota el derecho que tiene el padre, en cuanto a los descansos que contiene el derecho de maternidad, en especial en dos casos primero, cuando fallece la madre y segundo, cuando se da la adopción. En cuanto al fallecimiento de la madre, el derecho del padre a gozar de los derechos que confiere el derecho de maternidad, lo adquiere y comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral, ante lo cual se verá que el derecho de maternidad se puede continuar con el padre para que él pueda, en ese lapso, atender las necesidades del recién nacido.

5.2. Derecho pre-natal

La institución jurídica conocida como derecho pre natal, se concibe como el derecho que la mujer trabajadora tiene para que antes del parto o alumbramiento pueda tener un tiempo que le sirva para que el nuevo ser que está por nacer se desarrolle en un ambiente agradable, sin que se pueda producir un riesgo tanto para la vida de la madre como para el hijo.

Es por ello que al tenor de Artículo 152 del Código de Trabajo guatemalteco establece que: "La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo."

Asimismo establece que la interesada para abandonar el trabajo solamente lo hará al presentar un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.

Además regula que todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente el certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b y c del Artículo 152 del Código de Trabajo. En cuanto a dichos incisos la literal b) del referido Artículo establece que la mujer trabajadora que se le haya concedido 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 en los reglamentos que éste ponga en vigor.

La literal c del Artículo 152 del Código de Trabajo contempla que en caso que por circunstancias del parto se dé un aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados en la literal a) del referido Artículo se verán reducidos a la mitad.

En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo por un mayor tiempo del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico, deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva el derecho a las prestaciones que determina la literal b) del Artículo 152 del Código de Trabajo,

durante el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

5.3. Derecho post-natal

La institución jurídica está concebida como el tiempo que se le da a la mujer trabajadora, luego de haber nacido el ser protegido desde su concepción, que tiene por objeto el que la mujer trabajadora dedique tiempo para dar al menor los cuidados necesarios para su desarrollo. La institución jurídica coloca en contacto un momento especial para la mujer trabajadora y, como lo es el tener al ser que había estado dentro de su vientre, lo cual desde el punto de vista familiar, médico y social conlleva una realización de la mujer; y por lo tanto es tiempo que se da aún y cuando es poco, el mismo es útil para dar al menor los cuidados básicos que necesita.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 152 del Código de Trabajo, la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los cincuenta y cuatro días siguientes al parto.

Además la literal b) del Artículo 152 del Código de Trabajo regula en su parte conducente que la trabajadora, una vez concluido el descanso posterior al parto, o si el respectivo periodo se prolonga conforme al concepto final del inciso c) del Artículo 152 del Código de Trabajo, y que debe regresar a su mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia, y la literal c) a que ya se hace referencia que establece que este derecho se ve reducido a

la mitad si se da un aborto no intencional o un parto prematuro no viable y que en caso de enfermedad a consecuencia del embarazo o parto se puede prolongar hasta un plazo máximo de tres meses.

Asimismo, establece la circunstancia especial del derecho post parto referido a la adopción y establece en la literal f) del Artículo 152 del Código de Trabajo que la mujer trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación, en tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor.

Para gozar de este derecho, la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción, y en este caso especial de período post natal se puede observar, que no obstante, se le otorga este derecho el mismo se ve reducido a lo cual en este punto de acuerdo a los principios de garantías mínimas que establece nuestro derecho laboral y el principio pro-operario, el mismo debería reconocer en su totalidad, toda vez que la adaptación ante una adopción es también una circunstancia especial, que se logra a través del tiempo y si no se otorga un tiempo amplio y suficiente, se restringe las posibilidades de que ese adaptamiento se dé en la forma adecuada o a un descanso de maternidad de 12 semanas después del parto.

Este descanso es más amplio que el descanso pre natal, toda vez que el propósito que tuvo el legislador para establecer este derecho fue la madre se ocupe directamente del

cuidado del hijo, siendo el doble objeto de la protección tanto el bienestar de la madre como el del hijo recién nacido.

5.4. Derecho de lactancia

La institución jurídica del derecho de lactancia está contenida en el Artículo 153 del Código de Trabajo, y regula que 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 a que tiene derecho a 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 hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

La lactancia materna es un derecho de las madres, así como un componente fundamental del derecho de los niños a una alimentación adecuada, y al cuidado de su salud. El derecho de amamantar deber ser reconocido por el estado y la sociedad, estos tienen la obligación de respetar, proteger, promover y apoyar esta garantía fundamental, propia de las mujeres.

En el derecho a la lactancia se puede concluir que es efectivamente positivo el hecho que este derecho se vea regulando dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, porque lleva una serie de hechos positivos a toda sociedad desde varios puntos de vista, como por ejemplo, se indica socialmente, al tener la mujer trabajadora dentro de

la sociedad, el que su hijo se desarrolle dentro de un ambiente que le permita introducir a un nuevo ser con todas las calidades médicas de salud a la misma, familiarmente, porque dentro de la familia se podrá tener a la madre desde la concepción como lo regula la ley, pero en este caso específicamente con el hecho, que al lactar a su hijo, podrá permitir un mejor desarrollo dentro de la familia.

Todo lo anterior, dentro de un marco jurídico que provee de una serie de herramientas, para llegar a hacer efectivo el cumplimiento de los derechos que concede la maternidad y que las instituciones tanto públicas como privadas, deben un respeto al mismo para poder cumplir con la normativa que regula el derecho de lactancia.

5.5. Prohibición de despido

La institución jurídica está concebida como el derecho que tiene la mujer trabajadora de no ser despedida durante el tiempo que dure su embarazo, entendiéndose en los períodos pre y post natal, así como el derecho de lactancia. Esto con el fin de garantizar la inamovilidad, que permita a la mujer trabajadora el no trasladar estrés por no tener trabajo o preocupaciones que indirectamente vienen a afectar a su hijo.

La institución fue concebida como lo último en garantía laboral, ya que el no permitir que la mujer trabajadora sea despedida durante este tiempo, le garantizaría una serie de situaciones que le garantizan una estabilidad física y emocional acorde al momento por el que está pasando, pero se da la situación, de que este derecho es burlado por los patronos, por medio de los cuales despiden disfrazadamente a las mujeres

trabajadoras que tienen protección a través de renunciadas forzadas, dada la idiosincrasia del país guatemalteco, por lo que en esta materia ha de realizar una difusión objetiva y real para que la parte patronal no abuse de este derecho o lo restrinjan, tergiversen o anulen, porque estarían atentando contra los derechos humanos inherentes a la persona concebida como mujer trabajadora, el cual queda contenido dentro de los derechos humanos de la segunda generación.



Esta circunstancia que se ve regulada dentro del ordenamiento jurídico sustantivo guatemalteco, dentro del Código de Trabajo en el Artículo 151 literal c) que indica que se prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código.



En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal, en caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el puesto de trabajo y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

De acuerdo con lo antes anotado, la normativa jurídica laboral garantiza a la mujer trabajadora el derecho a no ser despedida cuando esté en el período pre, post natal y lactancia, todos como parte del derecho de maternidad, y que este derecho legalmente

solo puede ser destruido a través de comprobar ante un órgano jurisdiccional una causa que justifique el despido de la mujer, y que no puede hacer efectivo el mismo hasta que no cuente con la autorización expresa del juzgado de trabajo.

Si es despedida sin observar lo antes anotado puede acudir ante los órganos jurisdiccionales a solicitar su reinstalación, situación que en muchos casos se da, pero dada la circunstancia una reinstalación regresa a sus labores, la relación laboral se vuelve insostenible ya que la ley no contiene normas que vigilen el cumplimiento de la reinstalación y una vez reinstalada la mujer no sea objeto de actos de venganza derivado en que la mujer deba renunciar por las circunstancias que se dan dentro de una relación laboral.

5.6. Inamovilidad

La inamovilidad es el privilegio del cual goza la mujer en estado gravidez o embarazada. El Artículo 151 del Código de Trabajo señala: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código.

En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la

disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

5.7. Estado de gravidez o embarazo

Establece que el embarazo es “impedimento, dificultad, obstáculo, es el estado en que se halla la hembra gestante. Encogimiento, falta de soltura en los modales o en la acción.”³⁵

Médicamente, el embarazo comienza cuando el espermatozoide de un hombre fecunda el óvulo de una mujer y este óvulo fecundado se implanta en la pared del útero. Como el embarazo altera los esquemas hormonales normales de una mujer, uno de los primeros síntomas del embarazo es la pérdida del período menstrual.

El embarazo o gravidez es el período que transcurre entre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia. La función de la mujer embarazada y trabajadora se complica cuando hay empresas o el Estado no cumplen las leyes de protección. La etapa del embarazo y el

³⁵ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 289.

periodo de lactancia del bebé son temas abordados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código del Trabajo

Las personas que están en situación de debilidad e inferioridad tienen derecho a recibir protección del Estado, lo cual incluye permanecer en su cargo sin importar la naturaleza de su contrato ni su término, bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada.

5.8. Estabilidad relativa

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto; es un elemento esencial de la protección de la maternidad.

Tal garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período. Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo.

A este efecto, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, ni menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas anuales, o con la duración de la actividad profesional, como por ejemplo la jubilación.

Menciona que la estabilidad es entendida como “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia, cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto, la estabilidad propia afecta por lo menos teóricamente a los empleados públicos; y la estabilidad impropia, a los de actividades privadas.”³⁶

Por la importancia que representa la protección del estado de gravidez y la maternidad de la madre trabajadora deben hacerse esfuerzos para que estas disfruten de ciertos beneficios antes y después del parto, así como la estabilidad en el empleo durante estos períodos. Básicamente por esas razones es que muchos empleadores preferirían prescindir de la trabajadora embarazada y en ese sentido hasta pasan por alto las regulaciones laborales y sin muchos trámites despiden a la trabajadora inmediatamente al tener noticias de su estado.

La legislación laboral guatemalteca garantiza la aplicación de las garantías que protegen a la mujer trabajadora en estado de gravidez; la aplicación de la legislación en materia laboral que regula las garantías de protección de la mujer trabajadora en estado

³⁶ Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Pág. 319.

de gravedad de las relaciones de trabajo que surgen entre los patronos y las trabajadoras de la empresa privada.

5.8.1. Puede ser motivo de despido

El Código de Trabajo de Guatemala, señala que no se puede despedir por razón de embarazo. Ahora bien, ¿qué pasará en el caso de una trabajadora que efectivamente esté en tal estado, pero que por su actitud en el trabajo dé sobrados motivos para ser despedida, como por ejemplo ausencias, atrasos, desobediencia a instrucciones?

El hecho de su estado no debe implicar una inamovilidad absoluta; existe la protección de ser inamovible, pero en cuanto al embarazo como motivo del despido. Debe, sin embargo, mantenerse la posibilidad al patrono de despedir por causa justificada, esto es, que si la trabajadora incurre en causal de despido, este proceda sin limitación y sin derecho a indemnización a la trabajadora.

Conforme al texto legal y como el mismo se ha implementado en la práctica, existe incertidumbre acerca de si, en términos generales, se puede o no despedir a una trabajadora embarazada. Se considera que el derecho al despido justificado debe mantenerse, pues una trabajadora por el hecho de su estado, y aún más, con motivo del mismo, debe observar una actitud consecuente, es decir, que el embarazo no es un escudo que la proteja permitiéndose actitudes indebidas que normalmente no tomara; sin embargo, no debe considerarse necesariamente que cualquier despido de una

trabajadora expectante se deba meramente al hecho del embarazo, pues pueden darse otros motivos.

Por lo mismo, el caso de una trabajadora embarazada que hubiera dado motivos justos de despido, debe dilucidarse ante un Tribunal. Aparte es el problema en la práctica para el patrono de probar esa otra causal que pudiese haberse invocado para el despido.

Es claro que el despido por simple voluntad del patrono, aun reconociendo el pago de indemnización, no es procedente, pues en todo caso se presumiría que es debido al estado de embarazo. Debe entonces contar con la debida autorización judicial. En algunas legislaciones la ley protege contra despidos injustificados relacionados con la maternidad, disponiendo expresamente que la mujer no pueda ser despedida por una disminución de la productividad durante el embarazo. Esto es lo que ocurre en Grecia y Honduras.

Para terminar el apartado, se pregunta qué pasa cuando una mujer es despedida y cuál es el efecto de este despido si se produce por causa justificada (como la quiebra o cese de la empresa empleadora) o por falta grave de la trabajadora, poco antes o durante la licencia de maternidad.

Parece que hay que distinguir dos situaciones: la de la mujer que reúne las condiciones necesarias para beneficiarse de las prestaciones de maternidad concedidas en virtud de un sistema de seguridad social o de un seguro médico y la que no reúne estas

condiciones o no está cubierta por un sistema de este tipo, porque por alguna razón esté excluida de dicho sistema o porque no exista tal sistema y corresponda al empleador pagar la indemnización correspondiente al descanso de maternidad.

En el primer caso, el despido no suele obligar al pago de indemnizaciones y la mujer podrá beneficiarse de estas durante el período de descanso. En el segundo caso, su situación parece ser más precaria. Sin embargo, en algunos países está expresamente previsto el pago de una indemnización. La ley protege a la mujer, le da tranquilidad en cuanto al hecho de que por estar en estado de embarazo no se le va a privar de su trabajo por ese motivo.

5.8.2. Indemnización o reinstalación

El origen de la reinstalación proviene de la contravención o vulneración de la garantía de estabilidad contenida en todos los contratos individuales de trabajo a favor de los trabajadores. Ahora bien, en el caso guatemalteco la garantía de estabilidad se encuentra respaldada únicamente por la imposición del empleador de pagar la indemnización por tiempo de servicio en el caso de ejecutar actos, que como el despido injustificado vulnera la garantía de estabilidad que hace indefinidos todos los contratos de trabajo.

La reinstalación es aquel derecho que la ley confiere al trabajador en ciertos y determinados casos para ser restituido en el mismo puesto y condiciones de trabajo en el que se venía desempeñando, en virtud de habérselo vulnerado la garantía de

estabilidad que lo protege. Procesalmente la reinstalación se concibe como la obligación que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social imponen al empleador que ha despedido en contravención a la garantía de estabilidad a un trabajador en aquellos casos en que la ley contempla este derecho a favor del trabajador.

La ley protege a la madre trabajadora en estado de gravidez, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho es inamovible. Es entendido entonces que, si el patrono quiere despedir a la trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente; en caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por lo tanto, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna.

El derecho de la mujer a ocupar nuevamente su antiguo puesto de trabajo después de la licencia de maternidad emana normalmente de forma implícita de la propia licencia de maternidad, dado que la actividad se interrumpe de forma temporal de la misma forma que durante las vacaciones anuales, y estas no están sujetas a disposiciones legales expresas. Si no existen disposiciones legales, estas formalidades se precisan a veces en los convenios colectivos.

En algunos casos, entre los requisitos vinculados al ejercicio del derecho de ocupar nuevamente el trabajo se encuentra la presentación de un certificado médico que pruebe que la mujer está en condiciones de poder llevarlo a cabo. La reintegración después de una ausencia más larga, en particular, después de una licencia parental, está también a veces sujeta a un plazo más largo de notificación previa.

Se pone de relieve la evolución de la legislación y la práctica nacional en la protección de las trabajadoras contra el despido, en relación con las normas que contempla el Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo se tiende a una protección más amplia, en la medida en que esta protección no sólo se limita al período de ausencia durante la licencia por maternidad, sino que se aplica también desde el embarazo, y se extiende al período de vuelta al trabajo que hay que conciliar con las responsabilidades familiares.

Pero esta protección es también relativa, ya que se admite que, conforme a las normas aplicables a la protección contra el despido en general, la mujer puede ser despedida por motivos que no estén relacionados con la maternidad.

Es en este punto donde surgen dificultades, ya que no es fácil asegurar que el despido no guarde ninguna relación con la función de la mujer en la procreación. Esta es una tarea que concierne a la vez a los empleadores, a las trabajadoras, a sus organizaciones representativas, al órgano legislativo y a la justicia de cada país. Aún es más importante velar para que la maternidad no constituya un obstáculo, desde el momento mismo de la contratación, para las mujeres que (en número creciente) deban o quieran conciliar la maternidad con el ejercicio de una actividad profesional.

Es una responsabilidad que intentan asumir cada vez más los que se preocupan por que se ponga en práctica la igualdad entre hombres y mujeres, en el trabajo y en la sociedad. Cada vez hay más países, especialmente los industrializados, que adoptan medidas encaminadas a luchar contra la discriminación en el momento de la

contratación al prohibir todo procedimiento del empleador tendente a descubrir si la candidata está embarazada. Pero aún queda mucho por hacer para alcanzar este objetivo, y para que esta preocupación loable no perjudique indirectamente al empleo de las mujeres en edad de procrear.

5.9. Principio de tutelaridad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas

La tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Exponen que “se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes o que pueda servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.”³⁷

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.; los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por las normas constitucionales, ordinarias y reglamentarias.

Uno de los hechos que caracteriza al mundo moderno es la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, que si bien en sus comienzos se vio motivada,

³⁷ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 261.

básicamente, por razones de índole económica, actualmente también se manifiesta como una búsqueda de realización personal que merece ser protegida y facilitada, como cualquier derecho humano básico. La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 establece: Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares de los trabajadores y atenderá los factores económicos y sociales pertinentes. Esta norma de carácter constitucional es muy importante ya que desde la más alta jerarquía se tutela las relaciones entre trabajadores y patronos.

El Código de Trabajo, en el cuarto considerando inciso a, establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. En tal virtud se determina que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, en el que a una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte. El contrato de trabajo para muchos autores, viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión: una

parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones. Este tipo de circunstancias, el derecho laboral es instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral.

También las normas procesales están imbuidas en este espíritu protector, cabe destacar el impulso de oficio que establece el Artículo 321 del Código de Trabajo; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador que establecen los Artículos 78 y 332 literal e, del mismo Código.

Aplicando el principio de tutelaridad al trabajo realizado por mujeres embarazadas, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, inciso k, en su parte conducente establece que la madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derechos a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.

Respecto al descanso postnatal relacionado, el Artículo 152 del Código de Trabajo regula un plazo mayor, indicando que dicho período será de 54 días, por lo tanto, es aplicable este último, toda vez que supere el derecho mínimo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, resultándole más favorable a la trabajadora, en virtud que puede descansar nueve días más. En el caso del descanso post natal, también se dan algunas situaciones particulares, producto mismo de ser el

nacimiento o parto un hecho natural, situaciones tales como la interrupción del embarazo, el nacimiento de un hijo muerto o la muerte del recién nacido.

Hay normas ordinarias que ayudan a la tutelaridad de los derechos de las trabajadoras en estado de gravidez, tales como el Artículo 151 del Código de Trabajo, en el inciso c, que establece el derecho de inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de gestación y en período de lactancia, y el inciso e, del Artículo y Código citado, que prohíbe al patrono exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al parto.

Lo anterior, demuestra los esfuerzos del derecho laboral en la aplicación del principio de tutelaridad a los derechos de las trabajadoras en estado de gestación y en período de lactancia, y pretender garantizarles la vida, la justicia, la seguridad y su desarrollo integral; lamentablemente en muchos casos resultan insuficientes, ya que existen empleadores que irrespetan dichos derechos, toda vez que al enterarse del estado de gravidez de una de sus trabajadoras ven en ella, gastos para su empresa, que deben cumplir con el pago del período pre y postnatal, el pago del horario de lactancia, autorización para citas médicas, y ven mermado el rendimiento laboral de dicha trabajadora en la producción normal de su empresa.

En virtud de ello, no están protegidos contra despidos injustificados mediante indemnización ni reinstalación en el puesto de trabajo; el trabajo para el que se contratan tampoco se encuentra necesariamente limitado a las capacidades físicas del

trabajador o trabajadora. Se les excluye de los beneficios de la seguridad social, en lo que se refiere a la protección contra accidentes de trabajo.

La mujer trabajadora no tiene acceso al goce de los períodos de pre y postnatal y el periodo de lactancia; además, de las enfermedades, de la invalidez, vejez o sobrevivencia; lo que se refiere a seguridad e higiene en el trabajo y tampoco por la Inspección General de Trabajo, toda vez que la desnaturalización que se realice de la relación laboral, impide legalmente el accionar de la referida Inspección General de Trabajo.

5.10. Principio de obligatoriedad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas

Este principio indica que las normas del derecho del trabajo, deben ser aplicados en forma coercitiva en los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión de una relación laboral. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley;⁴ en caso contrario podrán ser exigidas; las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la

planilla, el bono 14 pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.

Aplicando este principio a los derechos de las mujeres en estado de gravidez, se puede decir que el empleador está obligado a conceder los descansos correspondientes a los períodos pre y postnatal en la forma y en los plazos que la ley establece y retribuir dichos descansos en caso la trabajadora no esté protegida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, conceder los permisos correspondientes para las consultas médicas durante el período de embarazo, respetar el horario de lactancia al cual tiene derecho la trabajadora para alimentar a su hijo, en la forma y por el plazo que la ley.

5.11. Principio de garantías mínimas aplicado a los derechos de las mujeres Embarazadas

El ordenamiento constitucional ha establecido una especial protección a las madres gestantes debido a la situación especial de vulnerabilidad que se encuentran ellas y sus hijos. Una de las manifestaciones de esta salvaguarda es la estabilidad laboral reforzada que permite a las madres mantenerse en sus empleos.

De esta manera, el legislador y la jurisprudencia han establecido para los patronos la prohibición de desvincular de sus labores a las mujeres en estado de gravidez sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo. En los eventos en que se

transgrede dicha proscripción las interesadas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de solicitar el amparo a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que cumplan con los requisitos señalados por la jurisprudencia.

Lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y demás leyes, constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos, de preferencia mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, extremo que también evidencia el dinamismo que caracteriza al derecho laboral. Sin embargo, ese mínimo ha venido a erigirse en máximo habiendo sectores importantes que ni siquiera gozan en la actualidad de esos derechos básicos.

Según el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, son protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Atendiendo a la denominación de este principio, viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Este límite de prestaciones a favor de los trabajadores constituyen un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de

trabajo; sin embargo, para que dicho enunciado tenga efectividad es necesario que concurren otras características: a) Son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables para el mismo; c) están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

Aplicando el principio de garantías mínimas aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas, se puede mencionar el derecho a la inamovilidad que gozan las madres en estado de gravidez y en período de lactancia; los períodos pre y postnatal al cual tienen derechos las trabajadoras embarazadas; el período de lactancia para alimentar a sus hijos, en las formas y plazos que la ley establece, el cual no puede ser inferior a los 10 meses posterior al período postnatal.

5.12. Irrenunciabilidad de las garantías mínimas del derecho de trabajo, especialmente de las mujeres embarazadas

En muchas ocasiones, la mujer trabajadora se ve enfrentada a situaciones de arbitrariedad y abusos, que lo que hacen es conculcar sus derechos y menoscabar su situación como madre. Ante estos actos la ley permite y otorga a la mujer trabajadora el derecho de interponer un reclamo ante la inspección del trabajo respectiva, a fin de que se fiscalicen estos hechos.

Por la misma circunstancia de ser normas de orden público, su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para los trabajadores. Los derechos que establece el Código de Trabajo constituyen un mínimo de garantías

sociales, al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, adquiere categoría de principio fundamental del derecho del trabajo.

El enunciado anterior, es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica y en el ámbito legal guatemalteco, lo confirma con la siguiente disposición: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Por lo mismo, resulta nula toda renuncia de derechos que haga el trabajador; significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponde, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para una corriente laboralista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito, toda vez que

previamente a firmar dicho documento el trabajador ha renunciado a sus derechos mínimos.

Por la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en las otras ramas del derecho. En consecuencia, cuáles son los derechos que no pueden renunciarse: al efecto el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los derechos consignados en esta sección son irrenunciables.

Se desprende que los derechos allí consignados, específicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, las garantías mínimas, en consecuencia esos serían los irrenunciables y muchos consideran que los que superan el mínimo no tienen esa misma categoría y dichos derechos son los que sí podrían renunciarse, pero no existe normativa alguna que obligue a renunciar a los derechos adquiridos y que superan los mínimos establecidos.

Del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los derechos mínimos protegidos, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho minimum pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla el mismo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa y las condiciones superiores pueden alterarse.

Por lo tanto, es inconcebible que la mujer trabajadora en estado de gestación pueda renunciar a los derechos mínimos que las leyes le otorga, y en su caso, que el patrono

la despidi o la presione a renunciar; él debe ser sancionado severamente, toda vez que pone en peligro la vida de dicha trabajadora y la de su hijo que está por nacer.

5.13. Protección a la mujer trabajadora

En el ámbito del derecho del trabajo se encuentra la protección a la mujer en la estabilidad y condiciones del empleo, lo que implica un conjunto de normas jurídicas que atienden a la protección del trabajo de la mujer embarazada o puérperas, destinadas a facilitar a la madre el cumplimiento de sus obligaciones maternas.

La Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia a la protección a la mujer trabajadora, así también como lo establece el Código de Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales celebrados por Guatemala, lo cual se señalan a continuación:

- Convenio 103, Sobre la Protección a la Maternidad, celebrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer; Decreto Número 799, del el Congreso de la República de Guatemala;
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, por las Naciones Unidas;

- IV Conferencia Mundial de la Mujer, Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Efectuada por la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Defensoría de los Derechos de la Mujer.

Los Convenios y Tratados erradican la discriminación hacia la mujer, el maltrato vivido por las mujeres, así como la violencia a la cual sufren en su diario vivir, además se establecen instituciones públicas cuya finalidad es velar por el estricto cumplimiento de las leyes a favor de las mujeres; así como el nivel de mecanismos gubernamentales de defensa y protección de la mujer, existiendo actualmente la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), adscrita al Ministerio de Trabajo, con una asamblea de delegadas, que contempla representantes tanto gubernamentales como no gubernamentales.

Dentro de su estructura, existe una oficina técnica que fue instaurada con relativa independencia, ya que su bajo rango institucional y escaso presupuesto no ha permitido una injerencia y un poder político necesario para incidir en las políticas y programas gubernamentales. La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) tiene preparado un proyecto de creación del Instituto nacional de la mujer, que está concebido como un ente técnico y asesor de alto nivel. Existe el interés que también sea un ente rector en materia de políticas dirigidas hacia las mujeres, de manera que oriente y asesore tanto a las organizaciones gubernamentales como a las no gubernamentales.

Actualmente, el proyecto está siendo promocionado y negociado en el Congreso de la República de Guatemala. Otra instancia gubernamental que ha venido recientemente

jugando un papel activo en relación con la situación de las mujeres es la Defensoría de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Asimismo, existen algunos programas específicos que han desarrollado valiosos aportes, como el de la mujer, salud y desarrollo del Ministerio de Salud Pública. En esta constante búsqueda los legisladores brindaron la protección necesaria a la mujer en su condición de madre y de trabajadora, es por ello que se ha desarrollado diversa normativa, estableciendo también fuertes sanciones en aquellos casos en que se infringen dichas normas, validando con ello el claro sentido protector de dicha legislación.

Además, como lo establece nuestra legislación, y además como más adelante se verá, se instituye un régimen especial para las mujeres, que básicamente comprende:

1. No discriminación:

- a) La no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales.
- b) La no discriminación entre mujeres casadas y solteras.
- c) No discriminación por motivo del embarazo y sus consecuencias.
- d) Pre y postnatal: La atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos: prenatal, postnatal y lactancia.

e) Inamovilidad: La inamovilidad durante los periodos citados.

f) Atención y respeto: Que con mayor razón se les dedica por razón de su sexo.

5.14. Derecho de inamovilidad

Es el derecho que goza la mujer trabajadora, es el derecho de inamovilidad durante el embarazo o el período de lactancia, lo que quiere decir que el patrono no puede despedir a una trabajadora si se encuentra en estado de gravidez o en período de lactancia, mismo que la ley establece como máximo un período de 10 meses, a partir de la fecha en que la trabajadora regrese a sus labores, a menos que por prescripción médica este tiempo deba prolongarse.

El requisito para que la trabajadora goce del derecho de inamovilidad es que se lo haga saber al patrono lo antes posible, quedando desde ese momento provisionalmente protegida, la ley le confiere a la trabajadora un período de dos meses para que le presente al empleador el certificado médico como constancia de su embarazo, con lo cual gozará definitivamente del derecho de inamovilidad, lo complejo de esta situación es que para la trabajadora representa un poco difícil obtener una prueba de que efectivamente le avisó a su empleador de su estado.

La ley contempla un simple aviso, lo cual supone que sea en forma verbal y de lo cual no queda constancia alguna, lo que da margen a que el empleador pueda despedir a la trabajadora durante ese período y que el patrono aduzca en un momento de que él no

sabía respecto al embarazo y que la causa de despido obedeció a alguna falta inexistente por supuesto, de la trabajadora, situación que viene a engrosar los expedientes en la Inspección General de Trabajo y en los juzgados de trabajo y previsión social, y por otro lado, está la situación de la madre trabajadora, además de enfrentarse a un embarazo, que por naturaleza cambia el estado de ánimo de las mujeres, también tiene que pelear por un derecho que le asiste.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 1 establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, además de contener específicamente en el Artículo 102 inciso (k) normas que protegen única y exclusivamente a la mujer trabajadora, por lo que en base a esta normativa, no se puede dejar desamparada a una persona a quien el Estado está obligado a brindarle una seguridad jurídica.

Pese a la amplia gama jurídica que tiende a proteger a la mujer trabajadora en estado de gravidez, se encuentra en la práctica, cuando una trabajadora es objeto de despido en esas circunstancias, en la mayoría de los casos, las trabajadoras optan por no enfrentar al patrono en un juzgado de trabajo y reclamar el derecho que les asiste, unas veces por miedo, otras por desconocimiento de la ley, y en la mayoría de casos por dignidad, pues no quieren ser humilladas por el patrono cuando ofrezca algún tipo de acuerdo que va muy debajo de su condición de trabajadora, pues existen patronos que se olvidan que un día les fue muy productivo en alguien a quien les están dando una limosna y están haciendo una obra de caridad, cuando en realidad es una obligación cumplir con las normas laborales a que tiene derecho las trabajadoras.

Por último, también se encuentra dentro de las normas jurídicas que protegen a la mujer trabajadora, que los patronos no pueden exigir trabajos de mayor esfuerzo físico a las mujeres embarazadas, por lo menos durante los últimos tres meses que anteceden a la fecha posible del parto, lo que deja abierta la posibilidad que aunque sean atribuciones propias del puesto que ocupen dentro de la empresa, no pueden obligarlas a que las ejecuten si las mismas van a perjuicio de su salud y la del niño que esperan.

Lamentablemente se han visto casos impactantes en donde las madres han dado a luz en los propios centros de trabajo, o se han visto delicadas de salud por que en sus centros de trabajo se les obliga a realizar trabajos rudos en los que se exige una fuerza mayor de las que las mujeres embarazadas puedan realizar.

En cuanto al período de lactancia lo especial es que la ley le confiere a la madre trabajadora 30 minutos, dos veces al día para que durante sus labores pueda alimentar a su hijo o hija, período que lo puede acumular con el objeto de salir una hora más temprano o entrar una hora más tarde al centro de trabajo.

Lo que se ve en la realidad es que por convenirle al patrono y para no recargar el trabajo, le solicita en el mejor de los casos, que cumpla con las ocho horas de la jornada de trabajo, por otra parte, también sucede que el patrono no le pregunta a la trabajadora si puede laborar jornada completa, simplemente le ordena que cumpla con las ocho horas establecidas en el reglamento, lo que la trabajadora acepta por temor a represalias y aún más, por temor a perder el empleo; esto porque la mayoría de casos,

los trabajadores y trabajadoras desconocen los derechos que les asisten como tales, dejando así que se cometan abusos y arbitrariedades en su contra.

5.15. Análisis acerca de la necesidad de ampliar el período de lactancia de las mujeres trabajadoras cuando tiene lugar un parto múltiple

La lactancia materna constituye un derecho fundamental para la madre trabajadora por cuanto, el infante necesita en primer lugar alimentarse y en segundo término gozar de la cercanía de la madre.

En el primer presupuesto, está comprobado de forma científica que no existe un mejor medio de alimentación para los menores que la leche que produce la madre, debido a que esta cuenta con todos los nutrientes necesario para el adecuado desarrollo del bebé en los primeros meses de vida, además que lo inmuniza para evitar enfermedades que pudieren afectarlo durante la temprana edad, es decir, ayuda a fortalecer sus defensas.

En el segundo presupuesto, es natural que el bebé necesite la cercanía de su madre, en virtud, que los estímulos ayudan a brindarle todo un cúmulo de sentimientos que le permitirán crecer con suficiencia en cuanto a seguridad y amor propio.

El recién nacido entonces, requiere de cuidados y de un tiempo específico dedicado sólo a él por parte de su progenitora; en ese sentido, al ocurrir un parto múltiple, la madre deberá obligatoriamente dedicar un tiempo específico a cada uno de sus hijos, lo

cual implica que el tiempo que utilizará será mayor; en el caso que del parto nacieran mellizos, que es lo más común cuando ocurren partos múltiples, a criterio del sustentante, dos períodos de media hora cada uno durante su jornada de labores no es suficiente para que una mujer pueda prodigarle los cuidados que los niños requieren.

Ante ese panorama creo que es necesario que la legislación guatemalteca, contemple la posibilidad de brindar a la madre trabajadora una ampliación en el horario de lactancia al momento de que la misma observe un parto múltiple, puesto que ello redundaría no solo en beneficio de la propia madre, sino también del infante, el empresario y la misma sociedad como se ha visto al momento de tratar lo referente a las ventajas de la lactancia materna.

Media hora dos veces al día, en mi opinión es un lapso prudente para que la madre pueda atender a su hijo durante su jornada laboral, por lo que, las horas de lactancia deben ser proporcionales al número de hijos que ha dado a luz una madre que se encuentra al servicio de un empleador del país.

5.16. Regulación legal que fundamenta la igualdad de los hijos nacidos de parto múltiple a recibir el mismo período de lactancia

La motivación principal es confrontar la realidad y la legislación en relación al problema de las mujeres cuando se encuentran ante embarazos múltiples y las complicaciones a las que se ven expuestas; circunstancias que no se encuentran reguladas en el

Código de Trabajo, siendo esto perjudicial para las mujeres trabajadoras que se encuentran ante esta situación.

5.16.1. Regulación nacional

En la cúspide de la legislación guatemalteca se encuentra la Constitución Política de la República, establece sobre este tema lo siguiente: Artículo 4. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. En el Artículo 50 se establece que todos los hijos son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos. Toda discriminación es punible.

Respecto de la alimentación establece. Artículo 51 el estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y les garantizará su derecho a la alimentación, salud educación y seguridad y previsión social. Artículo 52 La maternidad tiene la protección del estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Por aparte el Código Civil establece en ese mismo sentido: Artículo 2 Si dos o más nacen de un mismo parto, se considerarán iguales en los derechos civiles que dependen de la edad. La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala consigna en el Artículo 10 Los derechos en esta ley serán aplicables a todo niño, niña o adolescente sin discriminación alguna por razones de raza, nacimiento o cualquier otra índole o condición de éstos, de sus padres, familiares, tutores o personas responsables; en el

Artículo 26 el estado, las instituciones y los empleadores deberán proporcionar condiciones adecuadas para la lactancia materna, incluso para los hijos e hijas de madres sometidas a medidas privativas de libertad.

De estas normas se puede advertir que de la maternidad se derivan la obligación y derecho de la madre de amamantar a sus bebés como el derecho de estos a ser amamantados en igualdad de condiciones, y que el estado es garante de ello; siendo más específica la última ley citada en cuanto a señalar que no sólo es el estado sino también las instituciones y los empleadores en garantizar estos derechos derivados de la maternidad.

5.16.2. Regulación internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en el Artículo 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, nacimiento o cualquier otra condición. El Artículo 7 menciona que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley y dentro de los derechos proclamados por dicha declaración y que deben ser protegidos, se encuentran la vida, la salud, el bienestar y en especial la alimentación.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos también establece: Artículo 19 Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor

requiere por parte de su familia, de la sociedad y del estado y se deduce que dentro esos requerimientos se encuentra el del amamantamiento por parte de la madre.

En un mismo sentido se pronuncia el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el Artículo 24 Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado. En estos cuerpos normativos se proclama la igualdad ante la ley de las personas, entendiéndose que todo niño o niña se considera persona desde su nacimiento; y en los dos últimos el derecho de los neonatos a ser alimentados debe entenderse contenido dentro de los requerimientos de estos por su condición intrínseca.

5.17. Necesidad de reformar el Artículo 153 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Después de haberse explorado la situación de la lactancia materna desde perspectivas de orden biológico, psicológico, emocional y por supuesto legal, es innegable los beneficios que esta otorga a la sociedad en su conjunto, puesto que no afecta la esfera materno infantil exclusivamente, sino a todo el conglomerado social, este impacto se refleja en las áreas de salud, economía, productividad y jurídica.

Puesto que la lactancia ya se encuentra regulada en la legislación guatemalteca, no es necesario abundar en los beneficios que esta otorga sino hacer énfasis en ellos y encausarlos de forma que sustenten la propuesta de reforma que se plantea.

De ello se deduce que si es buena para uno también debe serlo para otros, en consonancia con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que todas las personas son iguales en derechos y obligaciones dentro de similares situaciones o condiciones; y si a una madre se le proporciona una hora de lactancia haya dado a luz a un hijo o hija, bien haya tenido parto múltiple, es evidente que se está vulnerando el derecho de los hijos o hijas que proceden de partos múltiples de poder gozar del mismo tiempo de calidad para ser alimentados, que sí goza el neonato nacido de parto simple o unitario.

Si a esto se le agrega que por la distancia de los centros de trabajo la madre debe viajar lejos, por el tráfico lento o congestionado debe salir más temprano de su casa o llegar más tarde a esta, el período de una hora diaria resulta insuficiente si no es que inexistente para aquellas que deban amamantar a más de un bebé.

Se debe recalcar que los partos múltiples ocurren en un porcentaje mínimo, menos de uno por ciento de los partos atendidos en Guatemala y que dentro de esta minoría los trillizos representan menos de cero punto cero dos por ciento, que las mujeres incorporados al sector de la economía formal y por tanto las que tienen mayor probabilidad de ser beneficiarias del presupuesto legal apenas alcanza un 22.3% del total de las que realizan actividades productivas, puede deducirse por tanto que el número de casos de partos múltiples es relativamente escaso.

No obstante dicha situación debe ser regulada jurídicamente por la importancia que reviste para la sociedad guatemalteca. Con fundamento en lo considerado se puede

indicar con seguridad que el otorgar una hora por cada hijo o hija en caso de parto múltiple no afecta de forma significativa a los patronos o empresas, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o a la productividad y economía nacionales.

El Artículo 153 establece: 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 a 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 (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse. Es notorio que en su redacción no se realizaron las consideraciones correspondientes en lo que a casos de parto múltiple se refieren, sea por desconocimiento sobre el tema por parte de los legisladores o porque al tiempo de la incorporación de la norma al ámbito jurídico guatemalteco no era necesario legislar sobre la situación analizada en este estudio, o bien porque no existió un sector social que solicitara su inclusión dentro de dicha normativa.

La reforma propuesta quedaría plasmada de la siguiente manera: Artículo 153 todo trabajador 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 a 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. En los casos de partos múltiples se deberá otorgar una media hora más por cada hijo o hija nacida de dicho parto, y la trabajadora podrá hacer uso de las opciones que esta norma le otorga. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Es notorio que en su redacción no se realizaron las consideraciones correspondientes en lo que a casos de parto múltiple se refieren, sea por desconocimiento sobre el tema por parte de los legisladores o porque al tiempo de la incorporación de la norma al ámbito jurídico guatemalteco no era necesario legislar sobre la situación analizada en este estudio, o bien porque no existió un sector social que solicitara su inclusión dentro de dicha normativa.

Cuando la madre e hijo(as) que forman parte de los casos de partos múltiples, dentro del sector laboral, tienen una mayor vulnerabilidad debido al cuidado y necesidades que poseen como seres humanos, especialmente por ser madres con un grado de mayor dificultad al tener partos múltiples; es por ello que la duración del permiso se debe incrementar proporcionalmente en los casos de parto múltiple; concediéndole los

lineamientos idóneos con los cuales la Inspección General de Trabajo, desarrollará la supervisión y controles para el efectivo cumplimiento de esta prerrogativa.

Además el Estado de Guatemala, debe promover y divulgar la responsabilidad que trae consigo este privilegio dentro del sector laboral y los derechos y obligaciones con relación al cumplimiento de los horarios de labores de forma eficaz y eficiente a que ésta sujeta la mujer asalariada. En el caso de aumentarse el período de lactancia, en el Artículo 153 del Código de Trabajo, deben concederse los lineamientos idóneos con los cuales la Inspección General de Trabajo, desarrollará la supervisión y controles para el efectivo cumplimiento de esta prerrogativa.

CONCLUSIONES

1. La mujer tradicionalmente se había concebido bajo un sistema proteccionista, que no ha sido del agrado de ellas, interpretándolo como discriminatorio, razones por las que derivado de los roles tradicionales hombre-mujer, ha intentado y se encuentra intentando ampliar sus roles de mujer, introduciéndose a la esfera que anteriormente había sido propia del hombre.
2. Las madres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en su período de lactancia correspondiente, cuentan con la debida inamovilidad y no podrán ser removidas de sus labores por parte del patrono; pudiendo, en caso de ser destituidas, ejercitar su debido derecho de reinstalación, así como el pago en sus prestaciones, con ello se garantiza la protección a su hijo con la estabilidad laboral.
3. Para poder trabajar sin dejar de darle lactancia a su hijo, la madre necesita básicamente información, confianza en sí misma y en sus derechos y, sobre todo, apoyo familiar, social y laboral, la mujer ha incursionado en el ámbito laboral, especializándose, capacitándose y compitiendo dentro de las esferas laborales de los hombres y ha tenido éxito, pero por otro lado, ha descuidado su maternidad, a los hijos, al esposo, al hogar y eso es indiscutible.
4. El Código de Trabajo, aunque establece algunos derechos en beneficio de la madre trabajadora, no contempla la posibilidad de que ocurra un parto doble de

una mujer trabajadora y la Constitución Política de la República de Guatemala a pesar que establecen garantías y derechos para los trabajadores, no cumplen con una adecuada tutela para las madres trabajadoras, especialmente de quienes han visto nacer en un solo parto a más de un hijo.

5. El derecho de maternidad, que se encuentra regulado actualmente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; si bien es cierto, contiene una serie de garantías mínimas, las cuales por el desarrollo que se ha dado dentro de la sociedad, han quedado rebasadas, por lo que no responde a las circunstancias de la sociedad.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Procurador de los Derechos Humanos proteja el derecho prenatal y postnatal concebidos con mejor regulación en la normativa guatemalteca, que amplíe los plazos establecidos para esos derechos, por lo que viene a constituir un desarrollo del derecho de maternidad a través de las instituciones laborales encargadas de cumplir con las leyes laborales.
2. Que la Inspección General de Trabajo fiscalice periódicamente que los patronos no violen el derecho de inamovilidad que gozan las madres trabajadoras durante los períodos de maternidad y lactancia, así como capacitar a las mujeres trabajadoras sobre el catálogo de derechos específicos que les asisten, de cómo hacerlos efectivos; con ello se evitaría la violación de los mismos.
3. Se deben establecer mecanismos adecuados por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General del Trabajo, a fin de que los patronos cumplan con las disposiciones legales que brindan protección a las madres trabajadoras y a las autoridades administrativas y judiciales que velen por el cumplimiento de la normativa laboral, por medio de sanciones que garanticen la coercitividad de dichas reformas.
4. El Ministerio de Trabajo a través de la Oficina Nacional de la Mujer, debe informar al sector patronal el impacto positivo que le representa al cumplir con la reforma propuesta del Artículo 153 del Código de Trabajo, debido a las ventajas



que existen para la mujer trabajadora con relación al desarrollo y productividad que esta obtiene y el cual se reflejará para el sector económico laboral en el que se desempeña.

5. Le corresponde al Congreso de la República de Guatemala legislar respecto a la ampliación del horario de lactancia para las madres trabajadoras; o en su defecto emitir el correspondiente Acuerdo Gubernativo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para dar cobertura a la lactancia a las madres que han concebido en parto múltiple.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2ª ed., Barcelona, España: Ed. Ediciones Ariel, 1989.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. 5ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1996.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. 3ª ed., Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor, 1997.

BORRAJO DA CRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. 7ª ed., Madrid, España: Ed. Escape, 1969.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. 4ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Harla S.A. 1985.

BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 9ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Libreros, 1992.

CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. 2ª ed., La Habana, Cuba: Ed. BS, 1973.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. 2ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Palacios, 1975.

CARDONA BERGES, Carmen Lorena. **Lactancia materna y trabajo**. 1ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Diamante, 1993.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. 6ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Fénix, 1977.



CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica.** 4ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Trillas, S. A., 1981.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** 3ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Palacios, 1997.

DE BUEN, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** 2ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 9ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed., de Palma, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 6ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo.** 10ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo, 1992.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral.** 7ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica editora Argentina S.A. TEA, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 5ª ed., ciudad de Guatemala, Ed. Fénix, 2006.

GARRIDO RAMÓN, Elena. **Derecho individual de trabajo.** 3ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Rodríguez, 2004.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** 11ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.

GUIBOURG, Ricardo. **El nuevo régimen legal del trabajo femenino.** 9ª ed., Quito, Ecuador: Ed. Torreblanca, 1985.



HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** 9ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1988.

HUECK, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo.** 12ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo.** 1ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Azteca, 2004.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Derechos de las mujeres trabajadoras.** 7ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Azteca, 2012.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** 1ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** 9ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Tierra Labrada; 2002.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio José. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 20ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional de trabajo.** 2ª ed., Santiago de Chile, Chile: Ed. jurídica de Chile, 1998.

NAPOLI, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social.** 9ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1969.

PÉREZ LEÑERO, José. **Fundamentos de la seguridad social.** 4ª ed., Madrid, España: Ed. Aguilar, 1956.



PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1998.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** 3ª ed., Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a distancia, 1997.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** 6ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

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

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala. 1948.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala. 1999.

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Acuerdo Número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1964.



Reglamento para Goce de Período de Lactancia. De la República de Guatemala 1973.

Convenio Número C 103 Sobre la Protección de la Maternidad. Organización Internacional de Trabajo, 1952.

Convenio Número C 183 Sobre la Protección de la Maternidad. Organización Internacional de Trabajo, 2000.

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Convenio Número 111, de la de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 20 de septiembre de 1960.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Naciones Unidas; Guatemala C.A.

Acuerdo número 410. Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 1974.