

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

**EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS  
DEL CONTRATO PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029)**

**OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ**

GUATEMALA, ABRIL DE 2020

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

**EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS  
DEL CONTRATO PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029)**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, abril de 2020

**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:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Vocal:	Lic. William Armando Vanegas Urbina
Secretario:	Lic. Sergio Waldemar Max Moya

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda. Edna Judith Gonzáles
Vocal:	Lic. Wilfredo Porras Escobar
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

**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).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de julio de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARIO ESTUARDO GARCIA MORALES**  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
**OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ**, con carné **200616471**,  
 intitulado **EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO**  
**PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029) EN LA SECRETARÍA DE COORDINACIÓN EJECUTIVA DE**  
**LA PRESIDENCIA.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

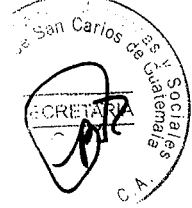
Fecha de recepción 10 / 9 / 2018

f)

Aseor(a)  
 (Firma y Sello)

*Rsc. Mario Estuardo García Morales*  
 ABOGADO Y NOTARIO





**Licenciado Mario Estuardo García Morales**  
**Abogado y Notario**

Guatemala, 12 de octubre del 2018

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.



Licenciado Orellana Martínez:

En atención a la notificación de nombramiento de esa Unidad, de fecha veinte de julio de dos mil dieciocho, donde se me otorga el nombramiento como **ASESOR** del trabajo de tesis de la bachiller **OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ**, intitulada: **“EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029) EN LA SECRETARÍA DE COORDINACIÓN EJECUTIVA DE LA PRESIDENCIA”**, se modifica por **“EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029)”** Procedí a la asesoría del trabajo de tesis en referencia.

El trabajo de tesis de la bachiller Pinzón Martínez, ofrece un análisis documental y legal de importancia en la rama del derecho administrativo y constitucional, al analizar la forma incorrecta de utilizar los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029.

El tema es abordado de forma sistemática dando resultado una tesis de fácil comprensión donde se analizan las instituciones jurídicas relacionadas al tema principal, con sus definiciones y doctrinas; al mismo tiempo, se plantea que el Estado de Guatemala cumpla correctamente los beneficios labores de la maternidad. El contenido de la tesis refleja la correcta aplicación de las etapas del método científico. Es de resaltar que el material bibliográfico sobre el que sustenta este trabajo está en consonancia con los avances del estudio del derecho laboral, administrativo y constitucional. Así mismo, la bachiller Olga Marina Pinzón Martínez, aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios los cuales lo enriquecen; sin embargo pueden ser sometidos a discusión y aprobación definitiva, por las más altas autoridades.

**Licenciado Mario Estuardo García Morales  
Abogado y Notario**




La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, la misma es objetiva, realista y bien delimitada. Es de resaltar que la estudiante atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesarias, para que su tesis avanzara de forma diligente en el proceso de la asesoría.

En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para su buen entendimiento. En la misma se aplicaron correctamente los métodos deductivo, inductivo, analítico, sintético y el sociológico; la adecuada aplicación de técnicas de investigación bibliográfica y de trabajo (paráfrasis, cita textual, resumen, por mencionar algunas), así como una profunda investigación de campo, todo esto dio como resultado un correcto y valioso marco teórico. Hechos que demuestran que se hizo la recolección de una bibliografía actualizada. Por último, declaro expresamente que, no tengo ningún grado de parentesco, establecido en la ley, con la bachiller Olga Marina Pinzón Martínez.

En consecuencia emito dictamen **FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la bachiller **OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ**, quien se identifica con el número de carné 2006-16471, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, aprobando el trabajo asesorado

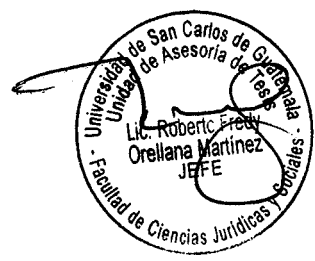
Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.



**ASESOR**  
Colegiado No. 13,086  
Lic. Mario Estuardo García Morales  
ABOGADO Y NOTARIO



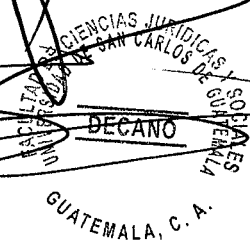
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



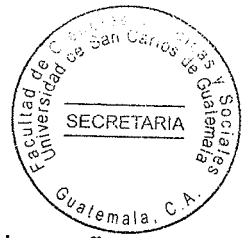
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante OLGA MARINA PINZÓN MARTINEZ, titulado EL MAL USO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO PRESUPUESTARIO RENGLÓN CERO VEINTINUEVE (029). 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/JP.



## DEDICATORIA

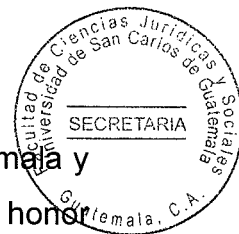


- A DIOS:** Todo poderoso que permitió que realizara mi sueño y alcanzara mi meta prestándome la vida y la salud. La honra y gloria sea para el Padre, Hijo y Espíritu santo.
- A MI PATRIA:** Patria amada a la que deseo servir hasta el último día de mi vida.
- A MIS PADRES:** Eulogio Pinzón (Q.E.P.D.) María Sabina Martínez por haberme dado la vida, un hogar y una familia trabajadora.
- A MI ABUELITA:** María Cruz Martínez (Q.E.P.D.) por sus sabias palabras y consejos.
- A MI ESPOSO:** José Antonio Castro, por su apoyo, comprensión en estos años de estudio y a Jenifer Castro Pinzón, Nancy Castro Pinzón y Lourdes Castro Pinzón (mis hijas amadas) por animarme a culminar mis estudios y su apoyo incondicional.
- A:** Los catedráticos que en cada etapa de mi camino universitario me compartieron el pan del saber, muchas gracias.
- A:** Licenciado Mario Estuardo García Morales (asesor de tesis). Por su orientación y apoyo en mi carrera, todo mi agradecimiento.
- A:** Mis amigos Aury, Miguel Angel, Raquel, Wendy, Elis, Argentina, Zoila, Lilian, Nery, gracias por su amistad.

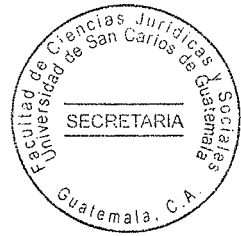


**A:**

La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala y  
a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por el honor  
de ser egresada de tan prestigiosa casa de estudios gracias  
por albergarme en sus aulas, muchas bendiciones.



## PRESENTACIÓN

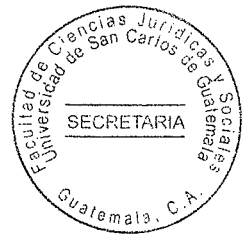


El trabajo de investigación se intitula el mal uso de los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029, por medio de una investigación cualitativa realizada, se analiza la problemática que presenta en relación a la protección de la mujer trabajadora, pero desde un punto de vista nuevo para la legislación guatemalteca, puesto que el Contrato Presupuestario Renglón 029 y su mal uso de los beneficios laborales, es un tema poco tratado y conocido en nuestro medio.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral, así como al derecho administrativo, partiendo de la premisa que el Contrato Presupuestario Renglón 029, es un contrato administrativo de servicios, tanto técnicos como profesionales. El informe se realizó teniendo como sujeto de estudio mujeres contratadas en el Renglón Presupuestario 029, comprendido en los años 2015 y 2016.

La realidad que sufren las mujeres, por el mal uso de los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029 dio origen al objeto de la investigación en el trabajo, siendo este que los sujetos intervinientes logren formas concretas de solucionar la problemática planteada. El objeto de la investigación es la aplicación anómala del Contrato Presupuestario Renglón 029 en la prestación de servicios en la maternidad.

## HIPÓTESIS

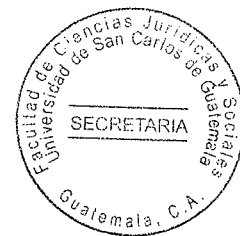


El mal uso de los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029, trae graves consecuencias a las mujeres, al dejarlas totalmente descubiertas cuando están en estado de gestación.

Para verificar la validez de la hipótesis, se utilizó el método científico.

La representatividad de la muestra fue el número de trabajadoras que son madres mismas que a la fecha de investigación fueron 83 en total.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Con la utilización de los métodos científico y analítico, se comprobó la hipótesis demostrando las graves consecuencias a las que son expuestas las mujeres en estado de gestación por el mal uso de los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

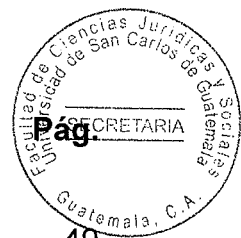
1. Contrato .....	1
1.1. Definición .....	2
1.2. Características del contrato.....	3
1.3. Clases del contrato.....	9
1.3.1. El contrato individual de trabajo.....	12
1.3.2. Contrato administrativo de servicios profesionales.....	14
1.3.3. Contrato de profesionales .....	16
1.4. Contrato administrativo de servicios profesionales .....	17
1.5. Contrato Presupuestario Renglón 029.....	18
1.5.1. Definición .....	19
1.5.2. Características .....	19
1.5.3. Generalidades del Contrato Presupuestario Renglón 029.....	20

## CAPÍTULO II

2. Derechos laborales de la mujer en Guatemala.....	25
2.1. Antecedentes .....	25
2.2. Derechos de la mujer en la maternidad en la actualidad.....	27
2.3. Regulación específica en el derecho laboral.....	29
2.4. La mujer trabajadora en estado de gestación .....	34
2.5. Conceptos específicos del tema .....	35

## CAPÍTULO III

3. Consecuencias de la inadecuada aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029 para la mujer en estado de embarazo.....	45
3.1. Desventajas para la mujer trabajadora.....	46



3.2. Responsabilidad del Estado como autoridad y patrono en el Contrato Presupuestario Renglón 029 .....	49
3.3. Desventajas para el patrono .....	50
3.4. Igualdad de salarios entre hombres y mujeres.....	52
3.5. Apoyo de la inspección de trabajo para la mujer trabajadora.....	53

#### **CAPÍTULO IV**

4. Incorrecta aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029 conforme a la Ley de Contrataciones del Estado .....	57
4.1. Viendo hacia el futuro en la paternidad la aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029 .....	67
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>



## INTRODUCCIÓN

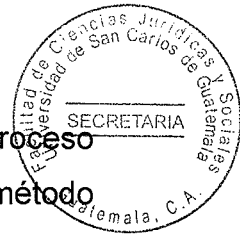
Investigar las consecuencias de la aplicación anómala del Contrato Presupuestario Renglón 029 al contratar mujeres en gestación y la protección integral de los derechos humanos de las madres que trabajan, es de gran importancia pues las madres sufren a diario las consecuencias de la mala aplicación de este contrato de servicios técnicos o profesionales.

Los sistemas de contratación laboral en Guatemala se realizan por medio de diferentes tipos de contratos que a su vez son aplicables en diferentes tipos de circunstancias. El contrato 029, por su naturaleza, ha sido concebido para ser aplicado en trabajos que se suponen serán temporales por lo tanto, no incluye todas las prestaciones laborales obligadas para el trabajador que es contratado con carácter permanente, sin embargo los derechos que la mujer guatemalteca tiene al estar en estado de gestación son invulnerables, no importando la forma que fue utilizada para su contratación.

El objetivo general de la investigación, estuvo en determinar si es posible definir las causas de la aplicación anómala del Contrato Presupuestario Renglón 029 durante los años 2015 y 2016 inclusive. Y así tener la certeza si los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en estado de gestación se violan ante una inadecuada aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029.

Tanto el objetivo general como los objetivos específicos fueron alcanzados en la investigación, logrando identificar las causas del mal uso de los beneficios labores de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029.

La hipótesis de la investigación, se refiere a que el mal uso de los beneficios laborales de la maternidad a través del Contrato Presupuestario Renglón 029, trae graves consecuencias a las mujeres, al dejarlas totalmente descubiertas cuando están en estado de gestación.

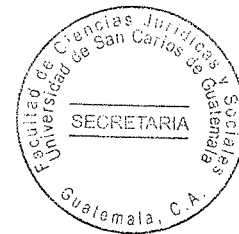


En la investigación, se utilizó el método científico, el cual es elemental para el proceso de la investigación, da orientación para lograr los objetivos, la lógica del método científico es combinar los planteamientos teóricos con el contraste empírico de la realidad, con este se inició estableciendo el tema general sobre las madres contratadas bajo el Renglón Presupuestario 029.

Para que exista una mejor comprensión del tema, el trabajo de investigación se ha dividido en cuatro capítulos. En el primero se trata las generalidades del contrato y los diferentes tipos de contratos que existen; en el segundo, se desarrolla el tema de derechos laborales de la mujeres en Guatemala; en el tercero, se describe lo relativo a las consecuencias de la inadecuada aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029, para la mujer en estado de embarazo; por último en el cuarto, se desarrolla la incorrecta aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029, conforme a la Ley de Contrataciones del Estado.

La tesis es de utilidad para una adecuada comprensión sobre un tema actual y a la vez controversial y que sigue teniendo un gran vacío legal en el ordenamiento jurídico, pero en especial esta investigación además es de una fácil comprensión tanto para estudiantes como para profesionales. La misma, es constitutiva de un aporte significativo para la doctrina de Guatemala.





## CAPÍTULO I

### 1. Contrato

Proviene del latín *contractus*, que significa contraer, estrechar, unir, contrato, pacto.

“Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.”<sup>1</sup>

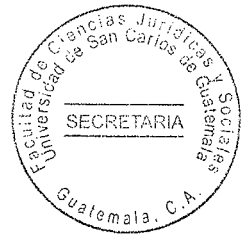
“Cabe destacar, que para que un contrato exista deben por lo menos existir dos personas, una no puede ser al mismo tiempo deudor y acreedor, en virtud de que la misma se extingue mediante la confusión, asimismo, se puede resaltar que necesita que los contratantes tengan la voluntad para el efecto y manifiesten su consentimiento”<sup>2</sup>.

El contrato es todo acuerdo de voluntad para satisfacer intereses, por medio del cual los interesados se obligan. Se puede establecer que, respondiendo a su época, el contrato se identifica como la manifestación de voluntad típica, expresa, tacita o presunción de la ley sino única del negocio jurídico; concepto hoy superado. Los intereses de las partes no son solo opuestos o consensuados, sino también son un vehículo de la realización de un fin social superior.

---

<sup>1</sup> Godínez Bolaños, Rafael. **Los contratos administrativos**. Pág. 8.

<sup>2</sup> Pizarro, Néstor. **El contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad**. Pág. 17.



## 1.1. Definición

El contrato, ha recibido una serie de denominaciones tales como: pacto, convenio, convención, acuerdo, obligación compromiso, arreglo, trato, avenencia entre otros. Convención ha sido considerado como el género y contrato la especie. El resto de denominaciones algunas se ajustan otras no del todo, sin embargo, revelan una idea general de lo que constituye un contrato.

De conformidad con el Artículo 1517 del Código Civil de la República de Guatemala, “existe contrato cuando hay dos o más personas y que les convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.”

Contrato se define como: “Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.<sup>3</sup>

Un contrato es un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre alguna materia o cosa determinada y del que surgen derechos y deberes para ambas partes. En el contrato de trabajo, el empresario y el trabajador pactan las condiciones de trabajo tales como la jornada, el período de prueba, Etc. Sin embargo, el contrato de trabajo tiene que respetar los mínimos establecidos tanto en la ley, como en los convenios colectivos.

---

<sup>3</sup> Diccionario de la Real Academia Española, **DRAE**. Pág. 160.



Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones relativos entre los contratantes, además del acuerdo de voluntades, algunos contratos exigen, para su perfección, otros actos de alcance jurídico, tales como efectuar una determinada entrega (contratos reales), o exigen ser formalizados en documento especial (contratos formales), de modo que, en esos casos especiales, con la sola voluntad, no basta.

Según el Artículo 1517 del Código Civil de Guatemala, el contrato se define “como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios.” Crea derechos reales o personales, o bien los transmite; pero no puede crear derechos distintos. El contrato no puede referirse ni a la creación ni a la transmisión de derechos no patrimoniales. En los derechos y obligaciones que engendra o transmite el contrato, no solo hay derechos personales, sino también reales.

## **1.2. Características del contrato**

“Los contratos pueden ser firmados por:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.



- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.”<sup>4</sup>

#### a. Sobre la formalización

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. “Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan.

- Prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- A distancia.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.
- Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.”<sup>5</sup>

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

---

<sup>4</sup> Muñoz, Ramón. **Derecho del trabajo**. Pág.3.

<sup>5</sup> **Ibíd.** Pág.10.

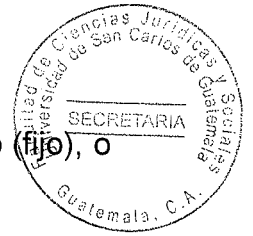


**b. Sobre el periodo de prueba**

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores.
- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo, como si fuera de plantilla.
- Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- “La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.”<sup>6</sup>

---

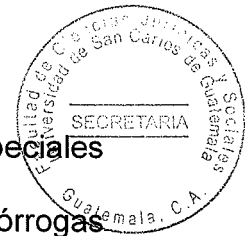
<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág.12.



- c. **Sobre la duración en tiempo:** Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).
- En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.
  - Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.
- d. **Sobre los derechos y obligaciones:** Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.
- e. **El empresario contrae obligaciones con**
- **El trabajador:** “Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.”<sup>7</sup>
  - **Los representantes legales de los trabajadores:** también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos

---

<sup>7</sup> <http://www.creacionempresas.com/aspectos-laborales/el-contrato-de-trabajo> (Consultada 20 mayo 2019).



formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días.

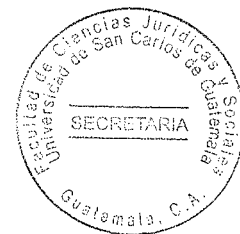
La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.P.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Ministerio de Trabajo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse la Oficina de Servicio Civil.

- **El servicio público de empleo:** “Los empresarios están obligados a comunicar al servicio público de empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.”<sup>8</sup>

Todo lo anterior, dado que el servicio publico de empleo, que ofrece cada una de las personas que trabajan para el Estado de Guatemala, se puede establecer que su trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción u obtención de una riqueza, para el sustento de su familia y de sus propias necesidades. Asimismo, el patrono satisface sus intereses a través de la prestación de servicios de parte de sus trabajadores.

---

<sup>8</sup> **Ibíd.**



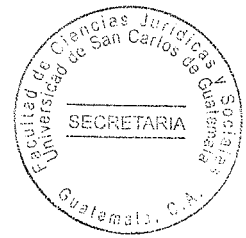
#### **f. Derechos del trabajador**

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

#### **g. Deberes del trabajador**

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.





### 1.3. Clases de contrato

Existe una gran cantidad de contratos, pero por referencia de estudios, solo mencionaremos a los doce más importantes.

#### a. La clasificación de contratos

- “Unilateral: Cuando una sola de las partes se obliga hacia la otra sin que ésta le quede obligada;
- Bilateral: Cuando las partes se obligan recíprocamente;
- Oneroso: Es aquel en el que se estipulan provechos y gravámenes recíprocos;
- Gratuito: Es aquel en el que el provecho es solamente de una de las partes;
- Conmutativo: Cuando los provechos y los gravámenes son ciertos y conocidos desde la celebración del contrato; es decir, cuando la cuantía de las prestaciones puede determinarse desde la celebración del contrato;
- Aleatorios: Cuando los provechos y los gravámenes dependen de una condición o, término;
- Reales: Son aquellos que se constituyen por la entrega de la cosa. Llamado también contrato preliminar o promesa de contrato;
- Formales: Son aquellos en los que el consentimiento debe manifestarse por escrito. Con un requisito de validez, de tal manera que, si no se otorga en escritura pública o privada, según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa;

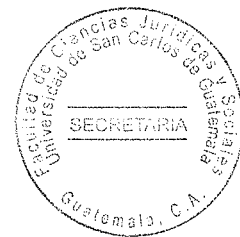


- Consensuales: En oposición a los formales, son aquellos que para su validez no requieren que el consentimiento se manifieste por escrito y, por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consentimiento tácito, mediante hechos que necesariamente lo supongan;
- Principales: Son aquellos que existen por sí mismos;
- Accesorios: Son aquellos que siguen la suerte de los principales porque la nulidad o la inexistencia de los primeros originan a su vez, la nulidad o la inexistencia del contrato de accesorios;
- Estos contratos accesorios son llamados también de garantía, porque generalmente se constituyen para garantizar el cumplimiento de una obligación que se reputa principal;
- Solemnes: en este tipo de contratos el cumplimiento de las formalidades establecidas por la ley constituye un elemento de existencia del contrato, si no se cumple con ellas el contrato no existe; y
- Tracto sucesivo: El cumplimiento de las prestaciones se cumplen de momento a momento, como en el contrato de arrendamiento.”<sup>9</sup>

Cada uno de los tipos de contratos de trabajo ya expresados, cuenta con ciertas condiciones que se deben de cumplir, sin contar que otorgan beneficios mayores o menores a los empleados, por lo que es de suma importancia tener una gran cantidad de tipos y formas de trabajo, para que todo empleado o trabajador, obtenga los mayores beneficios posibles en el desarrollo de sus actividades.

---

<sup>9</sup> Argueta Ramírez, Alejandro. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**. Pág. 18.



## b. Clasificación relacionada con la finalidad y propósito de los contratos

- “Preparatorios: la promesa y la opción;
- Traslativos de dominio: Compraventa, permuta, donación, mutuo;
- Traslativo de uso: arrendamiento, comodato, uso, usufructo y habitación;
- Finalidad común: sociedad;
- De prestación servicios: servicios profesionales. De obra o empresa. Depósito. Mandato;
- Aleatorios: seguro. apuesta. lotería, rifas. Juego;
- De garantía: Fianza, hipoteca, prenda (con base en un contrato de mutuo); y
- Que resuelven controversias: transacción. Compromisos.”<sup>10</sup>

Un contrato de trabajo es algo que muchos desempleados anhelan, debido a que dicho documento escrito es la manera de asegurar que estarán laborando por un periodo determinado o indefinido, siendo este el mejor de los casos.

Sin embargo, cabe destacar que, para los tipos de contratos, podemos tener una cantidad extensa, definida únicamente por los tipos de servicios que se prestarán o los requerimientos del empleador.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 21.



### 1.3.1. El contrato individual de trabajo

“Señala que el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración concluye que el principio de estabilidad, es aquel que expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.”<sup>11</sup>

En doctrina, se ha establecido que el contrato individual, es el documento oficial que ampara a dos partes interesadas al acordar un trabajo, sin embargo, este a su vez se utiliza para amparar los intereses de las dos partes directamente afectadas, el contratante y el contratado, se puede decir también que en este documento se pactan, los beneficios, prestaciones y responsabilidades de ambas partes, así como la cantidad que recibirá cada determinado plazo el contratado.

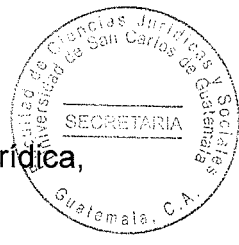
“El principio de estabilidad es aquel que consagra la permanencia en el empleo, en la categoría y en el lugar de trabajo, lo que constituye la base de la vida económica del trabajador y su familia.”<sup>12</sup>

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Ossorio establece: “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón,

---

<sup>11</sup> Alonso Olea, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 8.

<sup>12</sup> Pérez Leñero, Jorge, **Derecho del trabajo**. Pág. 92.



patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”<sup>13</sup>

El tratadista Guillermo Cabanellas, mencionado en el libro de trato de derecho laboral indica: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”<sup>14</sup>

Para terminar con el tema específico del contrato individual de trabajo, se puede establecer que el contrato individual de trabajo es una parte fundamental en una relación laboral debido a que respalda un acuerdo de voluntades en el que se definen derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, lo que permite que el trabajador conozca desde un inicio las condiciones bajo las cuales estará sujeto a trabajar y así evitar malos entendidos o conflictos laborales.

---

<sup>13</sup> **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 199.

<sup>14</sup> **Tratado de derecho laboral.** Pág. 25.



### 1.3.2. Contrato administrativo de servicios profesionales

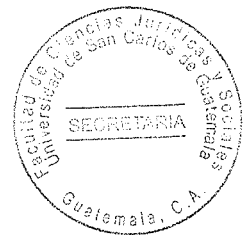
En general, este tipo de contrato se da en un procedimiento que tiene como propósito brindar las directrices y lineamientos necesarios para la contratación de servicios técnicos y profesionales individuales en general de carácter estrictamente temporal que establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, relativos al subgrupo de gasto sobre servicios técnicos y profesionales.

La clasificación que se da a continuación es con base a la Ley de Contrataciones del Estado, así como al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. el cual se subdivide en los siguientes renglones:

- **181 Estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad:** Comprende gastos por servicios relacionados con estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad.
- **182 Servicios médico-sanitarios:** Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios.
- **183 Servicios jurídicos:** Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos de carácter jurídico.
- **184 Servicios económicos, contables y de auditoria:** Comprende retribuciones por servicios profesionales de carácter económico, contable y de auditoria.



- **185 Servicios de capacitación:** Comprende la retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes, instructores, etc. para organizar y dictar cursos de capacitación en sus distintas modalidades (congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad, modalidad presencial, y a distancia, etc.). Incluye además gastos para la realización de seminarios, talleres (comprende servicios de intérpretes y traducción de documentos), reuniones de trabajo, etc.
  
- **186 Servicios de informática y sistemas computarizados:** Comprende el pago de servicios prestados por terceros, relacionados con la puesta en marcha de sistemas informáticos electrónicos y servicios satelitales diferentes de las comunicaciones.
  
- **187 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas:** Gastos diversos por servicios contractuales prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras por actuaciones o trabajos artísticos y por deportistas nacionales y extranjeros de clubes o empresas deportivas.
  
- **188 Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras:** Comprende el pago por servicios relacionados con ingeniería, arquitectura y supervisión de obras.
  
- **189 Otros estudios y/o servicios:** Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.



### 1.3.3. Contrato de profesionales

El contrato de servicios es uno de los contratos típicos y se define como aquel cuyo objeto son prestaciones de hacer consistentes en el desarrollo de una actividad o dirigidas a la obtención de un resultado distinto de una obra o un suministro, incluyendo aquellos en que el adjudicatario se obligue a ejecutar el servicio de forma sucesiva y por precio unitario.

Se definen el contrato de servicios profesionales como “aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.”<sup>15</sup>

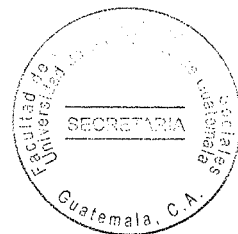
El contrato de servicios profesionales se opone al contrato de trabajo, precisamente en la independencia que, en todo sentido, caracteriza la prestación del profesional.

No existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el derecho no tiene que tutelar a una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables y en donde rige la libre contratación.

---

<sup>15</sup><https://alegalis.com/la-confusion-patronal-con-respecto-al-contrato-de-servicios-profesionales/>  
(Consultada 20 de mayo de 2019).





#### **1.4. Contrato administrativo de servicios profesionales**

El acuerdo de voluntades entre la administración pública y un particular con el que se crean derechos y obligaciones para la satisfacción del interés público y que se encuentra sujeto a un régimen de derecho público.

La administración pública tiene necesidad de realizar convenios y contratos que le permitan efectuar acciones que la habiliten para el logro de sus fines y para lo cual es indispensable que entable relaciones con los particulares, ya que necesita de estos, en virtud que el estado no tiene a su alcance todos los bienes o servicios que requiere.

Forma de los contratos. El Artículo 1574, del Decreto 106 del Congreso de la República de Guatemala, Código Civil, establece:

“Toda persona puede contratar y obligarse:

- Por escritura pública;
- Por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar;
- Por correspondencia; y
- Verbalmente.”

Se define como, “el derecho moderno la forma tiene la función de proteger a las partes que intervienen en un contrato y su trascendencia es mayor en cuanto tutela los derechos de terceros. De esta manera, los contratos establecidos con arreglo a



determinadas formalidades previstas por la ley o por las partes, brindan mayor seguridad jurídica que los celebrados sin ninguna formalidad, pero sobre todo cuando son por prestación de servicios profesionales.”<sup>16</sup>

Los tipos de contratos administrativos, son aquellos que se celebra la administración pública y tiene por objeto alguno de las siguientes prestaciones:

- Una obra;
- Una concesión de obra pública;
- Una gestión de servicio público;
- Un suministro;
- Un servicio; y
- Una colaboración entre el sector público y el sector privado.

### **1.5. Contrato Presupuestario Renglón 029**

La forma de Contrato Presupuestario Renglón 029, es muy común en las instituciones del Estado, sin embargo, han sido utilizados como una modalidad de contratación en forma continua y permanente, perdiendo el verdadero sentido para el cual fue creada este tipo de contratación. Para ampliar este tema y poder analizar con más precisión se desarrolla los siguientes conceptos.

---

<sup>16</sup> Velarde, Rodrigo. **Derecho de familia, parte especial**. Pág. 100.



### **1.5.1. Definición**

El Contrato Presupuestario Renglón 029, es el documento legal que define una contratación de servicios técnicos o profesionales entre un contratante civil y el ente contratante, acorde a un régimen especial de administración.

Según el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público del Ministerio de Finanzas, el Contrato Presupuestario Renglón 029 es para contratar a personas por servicios técnicos y profesionales prestados. Estas personas no son empleados, por lo que a diferencia de los contratos bajo el Renglón Presupuestario 022 y los nombramientos bajo el Renglón Presupuestario 011 no deben cumplir un horario. El contrato de estos trabajadores no puede exceder de un año. Al igual que los 022, estos contratos son otorgados a solicitud de los diputados.

### **1.5.2. Características**

Ley de Acceso a la Información Pública Decreto 57-2008: Número y nombre de funcionarios, servidores públicos, empleados y asesores que laboran en el sujeto obligado y todas sus dependencias, incluyendo salarios que corresponden a cada cargo, honorarios, dietas, bonos, viáticos o cualquier otra remuneración económica que perciban por cualquier concepto. Quedan exentos de esta obligación los sujetos obligados cuando se ponga en riesgo el sistema nacional de seguridad, la investigación criminal e inteligencia del Estado.



Comúnmente en la prestación del servicio, al establecerse la relación que el derecho del trabajo denomina relación laboral, es usual que la parte patronal recurra a elementos de diferente índole para revestir dicha relación de otra naturaleza, con el objeto de omitir así la responsabilidad en el pago de prestaciones. En este sentido, cuenta sobre manera el hecho de la concepción que suele dársele a los contratos.

El contrato denominado como 029, debido a su ubicación en la partida presupuestaria, constituye una forma común de llevar a cabo la relación laboral en muchas ocasiones, usualmente por parte del Estado de Guatemala.

El problema de este tipo de contrato es que siendo un contrato atípico, permite bajo ese argumento no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador si tendría.

### **1.5.3. Generalidades del Contrato Presupuestario Renglón 029**

Según el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público del Ministerio de Finanzas el Contrato Presupuestario Renglón 029, es para contratar a personas por servicios técnicos y profesionales prestados. Estas personas no son empleados, por lo que a diferencia de los contratos bajo el Renglón Presupuestario 022 y los nombramientos bajo el Renglón Presupuestario 011 no deben cumplir un horario. El contrato de estos trabajadores no puede exceder de un año. Al igual que los 022 estos contratos son otorgados a solicitud de los diputados. El secretario ejecutivo de la



asociación de investigación y estudios sociales ASIES y exministro de trabajo, Luis Felipe Linares, señala que los contratos bajo el Renglón Presupuestario 029 son las que más atentan contra la transparencia, debido a que se prestan a discrecionalidades, porque no se establece un horario.

Que la Contraloría General de Cuentas, de conformidad con el Artículo 232 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tiene asignada la función fiscalizadora de los ingresos, egresos y en general de todo interés hacendario de los organismos del Estado, los municipios, entidades descentralizadas y autónomas, así como de cualquier persona que reciba fondos del Estado o que haga colectas pública, los contratistas de obras públicas y cualquier otra persona que, por delegación del Estado, invierta o administre fondos públicos.

Que de conformidad con lo que establece el Artículo 20 de la Ley de Probidad Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, corresponde a la Contraloría General de Cuenta, recibir las declaraciones juradas patrimoniales, de los funcionarios públicos para el ejercicio del cargo o empleo.

Las personas contratadas con cargo al Renglón Presupuestario 029, no tienen la calidad de servidores públicos de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 4 de la Ley del Servicio Civil y 1 de su reglamento por lo que debe quedar claramente estipulado en el contrato respectivo que dichas personas no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos, tales



como; indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificaciones, pago de tiempo extraordinario, licencias y permisos, además no se le hará ningún descuento para el fondo de clases pasivas Civiles del Estado, del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ni el descuento a que se refiere el Decreto número 81-17 del Congreso de la República, exceptuándose las retenciones ordenadas por los tribunales de Justicia no estando en consecuencia amparada por ninguna de las estipulaciones del código del trabajo.

No obstante, a lo anterior las personas contratadas además de las retribuciones pactadas por sus servicios, tienen derecho a que se les paguen los gastos que incurran, cuando por motivo de los servicios prestados tengan que trasladarse al interior o exterior del país para lo cual cada dependencia deberá laborar el procedimiento que corresponda esta condición también debe quedar establecida en el contrato correspondiente de prestación de servicios.

No podrán celebrar contratos con cargo al Renglón Presupuestario 029, otras remuneraciones de personal temporal, los servidores públicos del estado o las personas con las limitantes establecidas en el Artículo 80 del Decreto número 57-92 Ley de contrataciones del Estado.

No pueden celebrar contrato con cargo al renglón presupuestario otras remuneraciones de personal temporal los servidores públicos del estado o de las entidades que se refiere el Artículo 1 del Decreto número 57-92 del Congreso de la Republica, ley de



Contrataciones del Estado y sus reformas, así como sus parientes dentro de los grados de ley cuando los contratos deban celebrarse con las dependencias en que dicho servidor del estado preste sus servicios o se encuentren bajo su autoridad, tal como lo dispone el Artículo 80 numeral 3 del decreto citado.

Tampoco las entidades que establece el Artículo 1 del decreto en referencia contratar con cargo al Renglón Presupuestario 029, a personas que laboren o ejerzan representación en organismos internacionales o regionales con sede en la República de Guatemala.







## CAPÍTULO II

### **2. Derechos laborales de la mujer en Guatemala**

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente, de lo anterior, las mujeres trabajadoras lograron derechos laborales.

#### **2.1. Antecedentes**

Modalidades históricas de discriminación han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones.

Las mujeres siguen estando subrepresentadas y tropiezan con serias limitaciones para ejercer sus derechos en las esferas económica y laboral. Son desproporcionadamente más pobres que los hombres guatemaltecos, tienen menos acceso a la educación y a la asistencia sanitaria, padeciendo altos niveles de mortalidad materna y desnutrición.

Las mujeres indígenas y las mujeres atrapadas en situaciones de extrema pobreza suelen sufrir múltiples modalidades de discriminación y exclusión social como las referidas.



Según la historia de los derechos de la mujer en Guatemala no ha bastado el reconocimiento formal de los derechos de la mujer, ya que ha sido necesaria su promoción material a nivel mundial, lo que ha generado y significado logros de influencia y desarrollo mundial de los movimientos feministas.

En Guatemala la violencia física, sexual, verbal, económica y psicológica contra las mujeres es un fenómeno histórico, derivado del sistema patriarcal, que ubica a las mujeres en una posición de subordinación y el cual es utilizado por los hombres para ejercer un control o dominación sobre las mujeres.

En Guatemala, pese a ser generalizado, problema había permanecido oculto durante mucho tiempo, llegando a constituirse en una violación de sus derechos totalmente normalizada y aprobada socialmente, que se reproduce en los patrones de convivencia familiares, institucionales y sociales en general.

Es importante hacer notar que en nuestro país prevalece la cultura patriarcal, en especial en las áreas rurales, en donde se enmarca que el papel de las mujeres sea marginal y supeditado a las relaciones de poder excluyentes.

No es raro escuchar los matrimonios arreglados los cuales eran convenido previamente aprobado por los padres no solo de la mujer (esposa) sino del hombre (esposo), eran convenidos en base a intereses económicos, no tomando en cuenta la opinión de las mujeres.



En el sistema patriarcal, la mujer es considerada como propiedad del hombre, no importando si es el padre, hermano, esposo e incluso sus propios hijos o la comunidad, ya que no se le reconoce su dignidad y por lo tanto su autonomía personal.

Vemos como la mujer a ha sufrido de violencia en diferentes circunstancias, no solo en época de paz, sino también de guerra, tanto en su propio hogar como fuera del mismo.

Muestra de ello en conflicto armado interno, tiempo durante el cual se evidenciaron formas de violencia específicas contra las mujeres en donde las mujeres se quedaban cuidando a la familia y la mayoría de ellas indígenas mayas, fueron objeto de violación sexual.

## **2.2. Derechos de la mujer en la maternidad en la actualidad**

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, entre otras.

El Estado guatemalteco ha dado el primer paso indispensable de asumir compromisos internacionales y nacionales importantes para respetar y garantizar los derechos de la



mujer. El desafío prioritario que enfrenta Guatemala consiste en cerrar la profunda brecha entre los compromisos que ha asumido y la discriminación que las mujeres siguen experimentando en su vida diaria.

En especial, para garantizar los derechos fundamentales de la mujer debe prestarse urgente atención a la reforma jurídica y a un mejor acceso a la justicia, y es preciso adoptar medidas eficaces que reflejen, en la práctica, los compromisos adoptados por el Estado.

Entre las medidas que se requieren figuran la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de las políticas y la adopción de decisiones por parte del Estado, la asignación de recursos suficientes para que ello sea posible, una mayor coordinación de la adopción de políticas con respecto a los derechos de la mujer, y la determinación de responsabilidades cuando los agentes estatales no cumplen las obligaciones del Estado en materia de igualdad y no discriminación.

Para hablar de la personalidad es necesario en primer lugar ver el punto de vista legal en materia civil y como lo regula no solamente el código civil, sino además como lo regula nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que empezaremos analizando el Código Civil, Decreto Ley 106, en el Artículo primero, el cual establece que:

“...la personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte, sin



embargo, al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece siempre que nazca en condiciones de viabilidad.”

### **2.3. Regulación específica en el derecho laboral**

En su Artículo 152 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la Republica, “Derechos de la Madre trabajadora estipula que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100 por ciento de su salario los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período: a. 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; b. la mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno



equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia; c. si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los 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 al 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; d. los días de asueto y de descanso semanal y vacacional que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede; e. el pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; y f. la trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post- parto para que ambos gocen de un período de adaptación.

En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.”



Artículo 153. “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas 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 diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”

En la actualidad, podemos afirmar que la desigualdad existente entre géneros ha ido superándose poco a poco, puesto que las legislaciones internas de los Estados han modificado su estructura a efecto de lograr la participación de la mujer en la vida económica, política, cultural y social, en 8 Acuerdos sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, firmado el 19 de septiembre de 1996. Establece en su punto: 59. Para fortalecer las oportunidades de participación de las mujeres en el ejercicio del poder civil, el gobierno se compromete a:

- a) Impulsar campañas de difusión y programas educativos a nivel nacional encaminados a concientizar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder civil, sin ninguna discriminación y con plena igualdad, tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de las ciudades;



- b) Tomar las medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso de fortalecimiento del poder civil;
  
- c) Respetar, impulsar, apoyar e institucionalizar las organizaciones de las mujeres del campo y la ciudad;

Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, firmado el 6 de mayo de 1996. Establece en sus puntos:

La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

#### Educación y capacitación

- (a) Garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos.

Vivienda.





(b) Garantizar a las mujeres el acceso, en igualdad de condiciones, a vivienda propia, eliminando las trabas e impedimentos que afectan a las mujeres en relación al alquiler, crédito y construcción.

Salud.

(c) Implementar programas nacionales de salud integral para la mujer, lo cual implica el acceso a servicios apropiados de información, prevención y atención médica.

Trabajo.

(d) Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: (i) impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; (ii) revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres; (iii) en el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo; (iv) legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad.

Organización y participación.

(e) Garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias



local, regional y nacional. (g) Promover la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales.

## Legislación

(f) Revisar la legislación nacional y sus reglamentaciones a fin de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política y dar efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

### **2.4. La mujer trabajadora en estado de gestación**

Licencia por maternidad: De acuerdo al Código del Trabajo, las trabajadoras tienen derecho a un máximo de doce semanas (84 días) como licencia de maternidad. La duración general de la licencia de maternidad es de 30 días pre-parto y 54 días de licencia postnatal.

La licencia por maternidad puede extenderse en caso de una enfermedad causada por el embarazo o parto, siempre que el plazo no exceda de tres meses, a contar desde el momento en que la licencia fue tomada (En esencia, es una extensión de 36 días después de hacer uso de los 54 días post natal). No se otorga una extensión de



licencia de maternidad en caso de partos múltiples.

En caso de una adopción, las trabajadoras tienen derecho a una ausencia por maternidad post-parto, proporcionando al patrón todos los documentos que certifiquen la adopción.

La licencia de maternidad debe ser pagada en su totalidad a una trabajadora asegurada que haya pagado las contribuciones de tres meses en los seis meses antes de ejercer la licencia por maternidad, siempre y cuando no esté involucrada en otro trabajo pagado durante el período de licencia.

La seguridad social cubre dos tercios del sueldo base y un tercio por el empleador. Si una trabajadora no está registrada en la seguridad social, el sueldo completo es pagado por el empleador.

Una mujer embarazada tiene derecho a asistencia médica completa, lo que incluye cuidados médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios durante el embarazo, el nacimiento y el periodo posnatal. Los servicios de salud se proporcionan durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, sin discriminación alguna.

## **2.5. Conceptos específicos del tema**

Uso: Derecho real principal, desmembramiento del derecho de propiedad, que confiere a su titular, el usuario, el derecho a utilizar la cosa y a percibir los frutos de ella, pero



dentro de los límites de sus necesidades y las de su familia.

Con base al Artículo 524 Código Civil, podemos definir el uso como aquel derecho real limitado de goce, que da derecho a percibir de los frutos de la cosa ajena los que basten a la necesidad del usuario y de su estirpe, aunque ésta se aumente.

El término uso puede referirse a:

- proviene del verbo usar;
- La utilización de un objeto cualquiera como herramienta para alcanzar un fin o meta;
- El uso de una palabra como distinto a su mención, en la distinción entre uso y mención;
- El valor de uso, como distinto al valor de cambio; o
- El derecho real de uso.

Beneficios: Con base al derecho mercantil se dice que el capital y patrimonio social, que legal y técnicamente deben ser iguales al constituirse la sociedad, puede desequilibrarse cuando la sociedad empieza a funcionar, obteniéndose beneficios o pérdidas según la cifra del patrimonio social supere o quede por debajo de la cifra del capital social.

El caso de obtención de beneficio supone que el movimiento del patrimonio activo (dinero, cosas, derechos, valores económicos de toda clase) ha superado el patrimonio



pasivo (deudas).

En sentido económico, es la ganancia, utilidad o lucro que se percibe con motivo del ejercicio de una profesión, actividad o explotación de una empresa.

Desde el punto de vista jurídico, es el goce de un derecho instituido a favor de una persona, en virtud de la voluntad de la ley o de persona capaz de disponer.

Mujer trabajadora: La mujer trabajadora es la artista que organiza, coordina, vigila, aconseja La satisfacción de ella está en servir a su familia, a su comunidad, a su trabajo, a su religión y su tiempo libre para ella, para su intimidad.

La actividad económica de las mujeres es esencial para la economía, la colectividad, la familia y la propia mujer. Con su trabajo, las mujeres contribuyen al desarrollo de su país, al mejoramiento del nivel de vida de su familia, a la eclosión de su propia personalidad y de sus capacidades individuales.

En todos los países, sin embargo, las mujeres siguen haciendo frente a discriminaciones considerables tanto desde el punto de vista social como legal, lo que es incompatible con los derechos fundamentales de las mujeres, el interés de la economía, el bienestar de la familia y de la sociedad.

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,



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.

Cuando en los albores de su integración al mundo del trabajo la mujer deja el hogar y el taller doméstico para incorporarse a la producción industrial es considerada mano de obra marginal, más necesitada, menos calificada y peor remunerada que el hombre, lo que produjo una creciente corriente legislativa, expresiva de la aplicación del principio protectorio a su situación de desventaja, para compensarla, que desde la mitad del siglo pasado tendió a establecerle condiciones especiales de trabajo en determinadas y puntuales circunstancias.

Edad reproductiva: Biológicamente hablando, el periodo más fértil de una mujer se sitúa entre los 16 y los 28 años. Una mujer es fértil desde que tiene su primer periodo; pero su capacidad va disminuyendo con la edad. En el caso de los hombres, también se constata un decrecimiento paulatino, aunque más tardío y menos acusado.

Por numerosas razones, las mujeres deciden tener sus hijos cada vez más tarde, así pues, cada día es más normal enfrentarse a dificultades llegado ese momento.

La fertilidad cambia con la edad. Los hombres y las mujeres se vuelven fértiles en la adolescencia, después de la pubertad. Para las niñas, el inicio de su vida reproductiva está marcado por el inicio de la ovulación y la menstruación. Normalmente se entiende



que después de la menopausia, las mujeres ya no pueden quedar embarazadas.

En general, el potencial de reproducción disminuye a medida que las mujeres envejecen y normalmente la fertilidad finaliza entre cinco y diez años antes de la menopausia.

La vida reproductiva femenina dura menos de 30 años, y estas son las tres décadas en que las mujeres que pueden ser madres. A partir de los 14 la mayoría de mujeres ya han empezado a ovular y a partir de los 44 las posibilidades biológicas de ser madre son muy bajas.

“Maternidad: definición básica de maternidad de acuerdo con su autor, condición de madre. Estado natural o jurídico de la madre.”<sup>17</sup> La definición de Maternidad proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental De materno.

Salario: Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario recibe su nombre debido a una práctica de entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, circunstancia que se comprende si se considera que la sal era un elemento escaso y necesario, circunstancia que elevaba su precio.

---

<sup>17</sup> Guillermo Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 100.



El salario de un trabajador generalmente está relacionado con su productividad, aunque por supuesto esta relación es en muchas ocasiones digna de ser puesta en duda.

El salario puede considerarse desde dos perspectivas. Así, puede hacerse referencia al salario nominal cuando se da cuenta de un número determinado de una determinada moneda circulante.

El otro modo de referirse al salario es haciendo alusión a la cantidad de bienes y servicios propios de una canasta básica que con éste pueden adquirirse: es el caso del salario real.

El salario real puede ir decreciendo si el país en donde se encuentra un trabajador sufre de inflación. En este caso, si las recomposiciones salariales son menores al aumento generalizado de los precios, puede decirse que el trabajador perdió poder adquisitivo. Para dar cuenta de este tipo de variaciones suelen existir estadísticas tanto privadas como oficiales que dan cuenta de este tipo de fenómenos.

El estado suele fijar un salario mínimo debajo del cual el trabajador no puede ser remunerado. Esta circunstancia puede parecer humanitaria, pero existen algunas voces en su contra alegando que esta circunstancia redundaría en la falta de contratación de los trabajadores menos productivos, aquellos que no llegarían a cubrir con su trabajo el costo de ese salario mínimo. Más allá de este planteo, no obstante, la mayoría de los países ponen un monto mínimo a partir del cual se pueden realizar contrataciones.





Periodo pre natal: La palabra prenatal se utiliza para hacer referencia a las primeras etapas del desarrollo de los seres vivos, esta abarca todo el proceso que transcurre desde la concepción o fecundación del nuevo ser, que ocurre cuando se unen el óvulo y el espermatozoide, hasta que culmina su crecimiento y desarrollo dentro del útero de la madre dando paso al parto o nacimiento.

El desarrollo prenatal es estudiado por una rama de la medicina conocida como embriología, desde el punto de vista de su estudio consta de etapas principales, la fecundación, el período embrionario y el período fetal.

Etapas de la fase prenatal: La etapa prenatal se inicia en el mismo momento en que se forma el nuevo ser, lo cual ocurre luego de la fecundación y se da en el interior del cuerpo humano. Tras la unión del ovulo y el espermatozoide se forma el cigoto, que inmediatamente comienza un proceso de división que da origen a nuevas células lo que hace que aumente progresivamente de tamaño y logre implantarse en la pared del útero para recibir su nutrición a través de la sangre de la madre.

En el caso de los seres humanos, a partir de la segunda semana de gestación el cigoto pasa a llamarse embrión. Durante la etapa embrionaria se forman y desarrollan los diversos órganos y sistemas. Esta etapa se extiende entre la segunda semana después de la fecundación hasta la duodécima semana, abarcando los tres primeros meses del embarazo. El periodo embrionario es una fase particularmente delicada ya que



cualquier sustancia exógena bien sea medicamentos, toxinas, drogas, radiaciones, trastornos de la nutrición e incluso la presencia de virus bacterias o parásitos producto de infecciones, son capaces de afectar el desarrollo del embrión produciendo malformaciones congénitas o incluso la muerte embrionaria que se manifiesta bajo la forma de un aborto.

Periodo post natal: Adj. Se dice del tiempo de recuperación después del parto. Suele terminar en el puerperio a los 40 días del posparto. El período postnatal empieza después del parto del bebé y termina cuando el cuerpo de la madre ha vuelto lo mejor posible al estado antes del embarazo. Este período generalmente dura seis a ocho semanas.

El período postnatal envuelve que la madre progresa por muchos cambios, emocionalmente y físicamente, mientras que aprende como tratar con todos los cambios y ajustes requeridos con llegar a ser una nueva madre. El período postnatal también implica que los padres aprenden como cuidar de su recién nacido y aprenden como funcionar como una unidad familiar cambiada.

Lactancia: La lactancia materna es un tipo de alimentación que consiste en que un bebé se alimente con la leche de su madre. La leche, justamente, es un alimento de características únicas que permite que la madre transmita sus mecanismos de defensa al recién nacido, mientras que el acto de amamantar logra fortalecer la relación madre-hijo.



Lactancia materna: En concreto, podemos determinar que existen dos tipos claros de lactancia materna. Así, por un lado, está la lactancia materna exclusiva que es aquella en la que el lactante sólo se alimenta de la leche extraída de su madre, exceptuando jarabes o gotas que tenga que tomar por cuestiones médicas. Por otro lado, nos encontramos con la llamada lactancia materna predominante.

En este caso concreto, él bebe el principal alimento que ingiere es el de la citada leche que procede de su nodriza o de su madre. Sin embargo, también toma jarabes, vitaminas o diverso tipo de líquidos tales como zumos, agua o incluso infusiones.

Servidor público: Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo). Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad.

El servidor público suele administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad. Cuando una persona con un puesto de esta naturaleza comete delitos tales como la malversación de fondos o incurre en la corrupción de alguna forma, atenta contra la riqueza de la comunidad.



Honorario: Del latín honorarius, honorario es aquello que sirve para honrar a alguien.

En general se utiliza como adjetivo para indicar que una persona dispone de los honores, aunque no la propiedad, de un cargo, una dignidad o un empleo.

Contratista: El término contratista es muy frecuente en el contexto de las relaciones laborales. Cuando en un contrato por prestación de servicios hay dos protagonistas: el contratante y el contratista. El primero es el que toma la iniciativa de requerir un servicio externo a su propia actividad. Y el segundo, es el que presta dicho servicio tras haber residido el correspondiente encargo.



## CAPÍTULO III

### Consecuencias de la inadecuada aplicación del contrato laboral del Renglón

#### Presupuestario 029 para la mujer en estado de embarazo

En la fecha veintiséis de mayo de 2015 expediente número 6869-2014 se efectuó juicio ordinario laboral respecto al Contrato Presupuestario Renglón 029 donde el estado de Guatemala incurre en todo sentido en los derechos de mujer trabajadora en estado de gestación, quienes por saber su situación de embarazo, le despidieron sin causa alguna negándole todos sus derechos como MUJER TRABAJADORA cuando cada uno de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo Acuerdos Internacionales por el Organismo Internacional del Trabajo amparan en todo sentido a la mujer para que no le sean violados sus derechos, donde todos y cada uno de los órganos favorecen a la Lcda. Karla Virginia Lima Chacón.

Es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición



del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, laboral), lo que llevó aparejado al establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos laborales propios.

### **3.1 Desventajas para la mujer trabajadora**

El sub registro del aporte de las mujeres a la economía y el mercado laboral sigue siendo significativo. El mismo, puede conllevar una errónea sub estimación de su real contribución al desarrollo del país.

Aun cuando pueden establecerse algunas mejoras en la incorporación de la mujer al mercado laboral, estas siguen siendo, como lo demuestran los datos estadísticos, más pobres en proporción que los hombres, con menos oportunidades de acceso al sector formal de la economía, con ingresos más bajos, menores índices de educación y alfabetización, menos acceso a los servicios sociales y de salud pública, padecen altos índices de desnutrición y mortalidad materna e infantil, acentuándose significativamente estas condiciones en las mujeres indígenas, o que viven en el área rural

A pesar de lo anterior, los hogares con jefatura femenina, muestran mejores condiciones que los de jefatura masculina, si se atiende a los porcentajes de pobreza

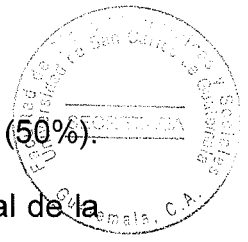


extrema y no extrema, los cuales disminuyen cuando la mujer, sea esta urbana o rural, tiene la responsabilidad del hogar. Es importante resaltar, que ello sucede aun cuando estas jefas de hogar tienen un promedio de edad mayor que los hombres, cuentan con ingresos promedio más bajos y tienen menos años de escolaridad.

El mayor porcentaje de mujeres ubicadas en el sector formal de la economía son no indígenas, mientras que las indígenas participan mayoritariamente en el sector informal, especialmente en actividades agropecuarias (donde el promedio de ingresos mensuales alcanza la mitad del de los hombres), elementales y trabajos de servicios, vendedores de comercios y mercados.

Los mayores porcentajes de ocupados en el país, se ubican entre los 20 y los 39 años de edad. Las mujeres y hombres indígenas comienzan su vida laboral a edad más temprana que los no indígenas, es decir entre los 15 y 19 años de edad, superando las mujeres a los hombres.

Las mujeres indígenas son quienes, dedican menos horas a su ocupación principal, no obstante, tanto mujeres indígenas como no indígenas están trabajando en su ocupación principal más horas semanales que en años anteriores. Ello no significa restar tiempo a las labores del hogar, atención de los hijos y familia, además en muchos casos, apoyan también el trabajo de los cónyuges. Estas tareas no tienen remuneración, con lo cual no se revela ni pone valor a ese tiempo en las estadísticas.



La mayor parte de las mujeres ocupadas, perciben ingresos menores a Q2, 000 (50%). Las mayores brechas entre hombres y mujeres se evidencian en sector informal de la economía (especialmente entre mujeres y hombres indígenas), mientras en el sector formal estas disminuyen. La mujer se posiciona gradualmente en otros tipos de trabajo. Llama particularmente la atención su posicionamiento en el trabajo de profesionales científicos e intelectuales, en el cual ha superado a los hombres por un margen cercano al 50%, pero además ha logrado prácticamente equiparar el nivel de ingresos cuando estos se sitúan en el rango de Q8, 001 a Q10, 000. Sin embargo, cuando los ingresos superan dicho monto, la brecha entre ambos vuelve a acentuarse con saldo negativo.

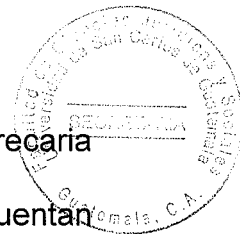
Si bien, el porcentaje de mujeres que realiza tareas de apoyo y administrativas, es superior al de los hombres, los ingresos de estos últimos prácticamente duplican a los devengados por las mujeres.

Las mujeres que laboran en el sector formal de la economía, son víctimas constantes de violaciones a sus derechos.

Lamentablemente, el desconocimiento de sus derechos o de la institucionalidad pública, el temor, la desconfianza en el sistema judicial, la necesidad, la carencia de recursos económicos y de tiempo para dar seguimiento a una denuncia ante los tribunales laborales, les conmina a callar.

Ante tal situación, la labor de instituciones nacionales e internacionales para revertir la





impunidad laboral se torna fundamental. En este sentido, llama la atención la precaria representatividad femenina en los sindicatos de trabajadores. Si bien, estos cuentan con altos porcentajes de afiliadas, sus dirigencias siguen siendo eminentemente masculinas, con lo cual se limita la comprensión y aplicación del enfoque de género, a las reivindicaciones laborales.

### **3.2. Responsabilidad del Estado como autoridad y patrono en el Contrato Presupuestario Renglón 029**

Los desafíos que todavía enfrentan las mujeres en el campo laboral por razón de su género son todavía grandes y si se trata además de una madre, o de una mujer que está a punto de serlo, el panorama se complica aún más. Ante esa realidad, Edith Castillo de Alvarado, directora de la Oficina Nacional de la Mujer (Onam) del Ministerio de Trabajo, lamentó que en el país prevalezca el estigma de que la maternidad es una carga.

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, entre otras. Para comenzar conocerás 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 empresa.

### 3.3. Desventajas para el patrono

Todo esto inicia con proporcionar días laborales en pre y post parto el empleador deberá otorgar la licencia de descanso antes del parto por un periodo de 30 días y 54 días después del parto sin obstáculo alguno como lo describe el Artículo 152 de Código de Trabajo con la obligación de pagarte el 100% de sueldo si la entidad del estado no paga el seguro social.

Proporcionar 1 hora diaria laboral para lactancia. El empleador o entidad deberá otorgar a la madre una hora de lactancia durante un periodo de 10 meses sin obstáculo alguno como lo indica el Artículo 153 de Código de Trabajo.

“Incapacidad de Despido. Durante el periodo de embarazo o gestación el Patrono o Empleador no puede despedir injustificadamente al trabajador hasta que se cumplan todos los procesos de pre y post parto periodo de lactancia caso contrario el empleador este sujeto a remunerar todos y cada uno de los sueldos que tiene derecho el trabajador hasta concluir su periodo de embarazo.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Krotoschin. Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 128.



Lugar de Trabajo. El empleador este sujeto a brindarle un lugar seguro donde pueda ejercer su labor durante el periodo de embarazo, pre y post-parto y durante el periodo de lactancia que está establecido en Artículo. 147 del Código de Trabajo

Apoyo a la inspección de trabajo para la mujer trabajadora embarazada. Las mujeres cuentan con derechos especiales que garantizan la protección y no discriminación en el empleo. Descanso pre y post parto, licencia de adopción, periodo de lactancia, licencia por aborto no intencional. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y el Código de Trabajo de Guatemala, las mujeres trabajadoras cuentan con los siguientes derechos Protección a la maternidad e inamovilidad del trabajo.

El embarazo no constituye ningún impedimento para solicitar y optar a un empleo, si esta empleada y se embaraza, debe dar aviso provisional al empleador y dentro de los dos meses siguientes debe presentar el certificado médico, extendido por el IGSS, centro de salud o por un doctor o doctora particular.

Descanso pre y post parto. Tiene derecho a un descanso de 30 días antes del parto y 54 días después con derecho al cobro del salario completo. Licencia por adopción. Al adoptar a una niña o niño debes presentar al patrono los documentos del trámite de adopción si es que solicita una licencia o permiso para no ir a trabajar durante 54 días con goce de sueldo. Goza del derecho de INAMOVILIDAD, lo que significa que no puede ser despedida del trabajo injustificadamente.



Creación de Centros Infantiles o Guarderías. Si en la empresa donde trabaja hay más de 30 trabajadores, el patrono debe proporcionar un lugar adecuado para que pueda dejar ahí a los niños menores de 3 años mientras trabaja. Los niños deben estar bajo el cuidado de una persona responsable contratada y pagada por el patrono.

### **3.4. Igualdad de salarios entre hombres y mujeres**

Del convenio sobre igualdad de remuneración, (núm. 100): Todo miembro que forme parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor: CIUDAD DE GUATEMALA, 8 mar (AGN). En Guatemala, más de la mitad de la población está constituida por mujeres, de las cuales millones trabajan diariamente en diversas aéreas para llevar el sustento a sus hogares, pero ¿Cuáles son los derechos que amparan a este género?

En Guatemala, las autoridades han procurado velar por el estricto cumplimiento de las normativas que respaldan a la mujer en el ámbito laboral, habiendo códigos y tratados internacionales que las protegen de abusos laborales.

El Código de Trabajo estipula que la ocupación de las mujeres debe ser adecuada, especialmente por la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Prohíbe anunciar ofertas de empleo aludiendo al sexo, raza, etnia o estado civil de la persona, excepto por la naturaleza propia del empleo. Así mismo, hace referencia a no



despedir a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, salvo faltas graves. Además, quienes estén embarazadas no pueden ser obligadas a ejecutar trabajos que requieran esfuerzo físico tres meses antes del alumbramiento.

### **3.5. Apoyo de la inspección de trabajo para la mujer trabajadora**

La Inspección General de Trabajo es la encargada de inspeccionar que cada uno de los empleadores cumpla con cada uno de los artículos plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y acuerdos gubernativos que favorecen a la mujer trabajadora.

1. El derecho a no realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y que pongan en peligro su salud física y mental, así como la del producto, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que puedan afectar su estado psíquico y nervioso;
2. Derecho a gozar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Estos descansos pueden prorrogarse por el tiempo que sea necesario en el caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto. Durante los dos períodos de descanso, la trabajadora tiene derecho a percibir su salario íntegro;
3. Derecho a gozar de reposos extraordinarios por día, durante el período de lactancia, para alimentar a su hijo. Para este efecto la empresa debe designar un lugar adecuado e higiénico;



4. Derecho a regresar al puesto que desempeñaban una vez que hayan gozado de su derecho al descanso prenatal y postnatal;
5. Derecho a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales; y
6. Derecho al servicio de guardería infantil.

Los derechos laborales incluidos en la Carta Internacional están plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1999), y recogidos en los ocho convenios de la organización que son reconocidos internacionalmente como uno de los considerandos de la declaración expresa que para “mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales, al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano”.

CACIF, en su política institucional ya citada, al reiterar su compromiso de observar y cumplir los derechos humanos, dispone “Promover entre sus entidades afiliadas y sus miembros el respeto de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, así como “formar a las entidades afiliadas y a sus colaboradores en el respeto a los Derechos Humanos.



Entre los derechos fundamentales figura el relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, que está relacionado de manera estrecha, aunque no exclusivamente, con los derechos de la mujer trabajadora, y es desarrollado en el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ambos ratificados por Guatemala.

El Artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida también como CEDAW, por sus siglas en inglés, señala que los “Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

La OIT adoptó sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Guatemala. El convenio indica que para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro que lo ratifique deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, un bien digno, no solo un bien útil o para disfrutar, por corresponder a la dignidad de la persona, y porque expresa esa dignidad y la aumenta. Agrega que el trabajo es un bien de la persona –un bien de su

humanidad-, pues por el trabajo no solo transforma la naturaleza, sino que se realiza a sí misma y, en un cierto sentido se hace más persona.



Es también necesario tener presentes los derechos a la intimidad, el honor y la privacidad, que son generalmente más vulnerados en el caso de las mujeres y dimanan, como señalara la Corte de Constitucionalidad, del reconocimiento de la dignidad humana. A esto se agrega lo preceptuado por Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sobre que “nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación”. La inviolabilidad de la correspondencia, documentos y libros personales es también garantizada por la Constitución Política de la República de Guatemala.



## CAPÍTULO IV



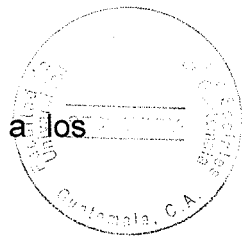
### **4. Incorrecta aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029 conforme a la ley de Contrataciones del Estado**

La protección a la maternidad se legisla desde la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 52 que regula: Maternidad. 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.

Dentro de la administración pública en Guatemala, este tipo de contratación está dentro de las remuneraciones de carácter temporal, y tiene su fundamento legal en el último párrafo del Artículo 1º del Reglamento de la Ley de Servicio Civil en la circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas de la Nación y Oficina Nacional de Servicio Civil en donde se establece que las personas que se contraten bajo este Renglón Presupuestario 029; deben atender lo que establece la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República.

Indicando también que por medio de este acto contractual no se crea relación laboral entre las partes, en virtud de que la retribución acordada por los servicios no es para ningún empleo o cargo público, también se debe prestar en este tipo de contrato fianza de cumplimiento, por lo tanto las personas contratadas de acuerdo a este tipo de contrato no tienen el carácter de servidores públicos, por lo cual no tienen derecho a

ninguna prestación de carácter laboral que la Ley de Servicio Civil otorga a los servidores públicos.



### **Contrato administrativo laboral:**

1. En este tipo de contrato, la persona que presta sus servicios tiene la calidad de servidor o funcionario público;
2. Si actúa en calidad de funcionario público, tiene la representación de la institución en donde presta sus servicios;
3. Tiene una relación de dependencia continuada, y se norma por los principios de la administración pública;
4. Se recibe una remuneración en concepto de salario;
5. El servidor tiene derecho al pago o disfrute de sus prestaciones laborales que incluyen: vacaciones, aguinaldo, bono vacacional, bonificación anual, indemnización y otras que están contempladas para los servidores del Estado;
6. Se cumple horarios de trabajo determinados y las funciones de los puestos están especificadas en los manuales respectivos;
7. Estos contratos de trabajo pueden suscribirse por un tiempo determinado y prorrogarse a voluntad de las partes;
8. En el contrato administrativo de trabajo el Estado impone sus condiciones para contratar;
9. En el contrato administrativo de trabajo se cumplen formalidades y procedimientos, el renglón presupuestario asignado para el pago de este tipo de contrataciones es



para personal de carácter permanente;

10. En el contrato administrativo de trabajo su cumplimiento va dirigido a cumplir con las finalidades del Estado; y
11. El contrato administrativo laboral, tiene su fundamento legal en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

### **Contrato de servicios técnicos y profesionales:**

1. En este tipo de contratación, interviene la administración pública, en calidad de contratista amparado en la Ley de Contrataciones del Estado ya que lo que se ofrece es la satisfacción de un puesto por un determinado tiempo y monto acordado;
2. La retribución o monto que se conviene en pagar son honorarios que están afectos al pago del impuesto al valor agregado –IVA-;
3. No se crea una relación de dependencia con la Administración Pública;
4. La persona que presta sus servicios no tiene la calidad de servidor o funcionario público;
5. No está sujeta la persona a la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y demás disposiciones de carácter administrativo-laborales;
6. Los servicios que se prestan son de carácter temporal;
7. La persona contratada tiene que prestar fianza de cumplimiento;
8. Las personas contratadas bajo este renglón no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos;



9. Las personas contratadas bajo este tipo de contrato no tienen la representación legal ni del Estado, ni de la institución en donde prestan sus servicios técnicos o profesionales y como consecuencia no pueden firmar documentos oficiales ya que si lo hacen, los mismos no producen efectos legales;
10. El renglón presupuestario asignado para este tipo de contrataciones es para personal de carácter temporal, Contrato Presupuestario Renglón 029; y
11. El contrato de servicios técnicos profesionales, se rige por la circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Oficina Nacional de Servicio Civil y Contraloría.

La naturaleza encomienda a la mujer una función específica como ente reproductor de la raza humana, es por ello que tratándose de trabajadora o no, la maternidad futura, ya real el embarazo, concede a la mujer una protección jurídica especial.

La maternidad la definen las enciclopedias médicas, como el estado o calidad de madre.

El embarazo, que es el estado en que se encuentra la mujer desde el momento de la fecundación del óvulo hasta la expulsión del producto de la concepción, consistente en el parto o alumbramiento; dicho estado se determina por signos que se han distinguido en signos de probabilidad y de certeza. Los cuales son: supresión de reglas, trastorn estomacales, abultamiento de abdomen, modificaciones de mamas coloraciones pigmentarias y el soplo uterino. Segundos: movimientos activos y pasivos del feto, ruidos cardíacos fetales, dificultad empacho, entorpecimiento.

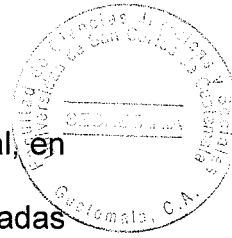


La proliferación de la mano de obra femenina es impredecible en las postrimerías del siglo XX, y en cuanto más se incorpore la mujer al mundo del trabajo mayores serán sus necesidades y habrá más trabajadoras cumpliendo con la triple función de madre, esposa y trabajadora.

Otro de los factores que se deben de tomar en cuenta es la situación política económica y social de Guatemala que ha provocado que más del 15% de hogares estén a cargo únicamente de mujeres, por carecer de compañero, en ellas recae la carga económica del sostenimiento del grupo familiar; estas familias no gozan de las mínimas protecciones de seguridad social, por lo mismo que la mayoría de trabajadoras, por el tipo de empleo que desempeñan, generalmente dentro del sector informal no están afiliadas al régimen de seguridad social.

Se considera que la cabeza de familia es un hombre y para él están dadas las condiciones de acceso a los recursos de producción, aunado esto a la pobreza como tal que vive el país, fenómeno que se vive en diferentes países latinoamericanos y Guatemala no es la excepción, incluso se ha acuñado una frase: La feminización de la pobreza; puesto de que todos los habitantes del istmo centroamericano, para el 2006, el 65% son mujeres que se distribuyen geográficamente en términos proporcionales.

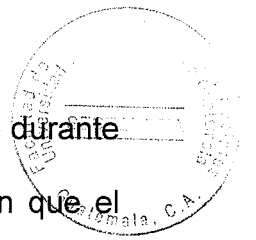
APROFAM en uno de sus comunicados expresó: que aproximadamente 11 millones de habitantes que posee Guatemala 7 de ellos viven en pobreza y que de éstos, 4 sobreviven en extrema pobreza.



La Oficina Nacional de la mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el informe de Guatemala sobre la aplicación de las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelantamiento de las mujeres, determinó: En los hogares pobres el trabajo doméstico tiende a ser más pesado para la mujer, por cuanto se carece de la posibilidad de contratar a terceras personas que ayuden a tales labores, no se tiene acceso a adelantos tecnológicos que las faciliten y la inestabilidad en los ingresos impide una organización más eficiente, adicionalmente, el bajo nivel educativo de la mujer el mayor número de hijos hacen aún más pesada la carga doméstica, lo que redundará en la calidad de vida y salud de la mujer; asimismo que en un trabajo pionero de la Organización Internacional del Trabajo, estima que las responsabilidades domésticas y otras actividades pueden alcanzar un total de alrededor de sesenta horas las cuales recaen, en su mayor parte, en las mujeres de las familias, quienes cuando laboran fuera del hogar deben asumir una doble jornada. Con la crisis y el ajuste, las jornadas de trabajo doméstico tienden a aumentar o a hacerse más intensas.

Las normas de amparo en las leyes ordinarias se refieren específicamente al período de embarazo, parto y lactancia. No se tienen regulaciones especiales para la mujer como futura procreadora ni para cuando ya lo fue. Aplicando el Artículo 102 literal k de la Constitución se puede exigir que la mujer trabajadora que esté embarazada no puede realizar ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez.

Esto es un adelanto, porque supera lo que al respecto regula el Artículo 151 del Código de Trabajo, que señala en su literal c, la prohibición de exigir a las mujeres



embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Se puede analizar esto en razón que el peligro de su embarazo se dará durante el desarrollo del mismo, desde el momento en que se dé la fecundación en el vientre de la madre.

Como comentario y como componente cultural, la norma constitucional de protección a la maternidad tiene poca positividad, como ya se indicó, el porcentaje de mujeres que carecen de los servicios médicos, hospitalarios y de medicamentos es alto. Nuestra Ley ordinaria laboral es el Código de Trabajo de la República de Guatemala, que surgió a raíz de una serie de acontecimientos históricos sociales, y por medio el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que inició su vigencia el 1 de mayo de 1947 y que se denominó Código de Trabajo, denominación que mantiene nuestro Código vigente a través del Decreto número 1441 del Congreso de la República; el citado cuerpo legal en el transcurso de 50 años en vigor no ha tenido mayores modificaciones o reformas en su articulado, por lo que sus instituciones se han mantenido intactas en el transcurso del tiempo, a pesar que una de las características de la ley, es que debe ser innovadora e ir a la par de los cambios políticos económicos y sociales de un país llamado democrático como el nuestro.

Al tenor de lo preceptuado por el Artículo 279 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dentro de sus funciones, como lo establece el Artículo 278 por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos y



trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Guatemala como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ratificó el Convenio Internacional de Trabajo número 81, relacionado a la función de la Inspección General de Trabajo, el cual se encuentra vigente.

En base a los Artículos 10, 281, 151 incisos d, 272 literal a y 380 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo debe proceder de la siguiente manera:

- Será presentada la denuncia o reclamación por la trabajadora, en formulario previamente impreso que para el efecto se lleva en la sección de consultas de dicha institución;
- Al presentarse formalmente la reclamación, se le asignará un inspector de trabajo para que se constituya en el centro de trabajo;
- El inspector de trabajo en su actuación establecerá el vínculo laboral entre la denunciante y el patrono; y
- Establecer si existe o no despido; y en el caso de que, si existiere despido, proceder de la siguiente manera:
  1. Prevenir al patrono mediante acta que facionará, la inmediata reinstalación de la trabajadora despedida y hacerle ver que no debe tomar represalia por ese hecho.
  2. Si el patrono se niega a la reinstalación, hacerle saber a éste que para despedir a





una trabajadora en estado de gravidez o embarazo debe gestionar su autorización ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y que su negativa conlleva la imposición de multas, la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir por la trabajadora y que en virtud de estar cometida la falta se procederá a presentar la denuncia ante los tribunales correspondientes para los efectos de la imposición de la multa correspondiente.

Si no obstante ello el patrono se niega nuevamente a la reinstalación, la Inspección General de Trabajo debe iniciar a través de su sección de fiscalía el juicio punitivo correspondiente en el juzgamiento de faltas contra Leyes de trabajo y previsión social, dicho procedimiento se encuentra regulado en el título decimocuarto en capítulo único (Art. 415) del Código de Trabajo vigente; asimismo se le hará saber a la trabajadora de su derecho de acudir a un tribunal del orden laboral a solicitar su inmediata reinstalación.

Documentos que deberá acompañar la trabajadora en su gestión: cédula de vecindad si es mayor de edad, o certificación del acta de la partida de nacimiento si fuere menor de edad; constancia expedida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de su estado de embarazo, si fuere afiliada, de lo contrario en dicha sección se le solicita certificado de médico colegiado.

En caso que el patrono despida a una trabajadora en época de lactancia sin contar previa autorización judicial el como fundamento jurídico los Artículos 10, 281, 151



incisos c, 272 literal a y 380 del Código de Trabajo; la Inspección General de Trabajo debe proceder de la siguiente manera:

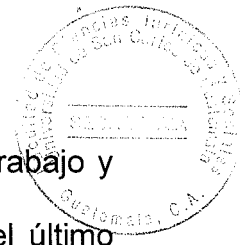
El procedimiento inicial será el mismo descrito anteriormente, variando únicamente en lo siguiente:

- Determinar la época en que la trabajadora retornó a sus labores, a efecto de corroborar si la misma se encuentra dentro de los 10 meses de lactancia que prevé la Ley.

Como documentos que se le solicitan a la madre trabajadora, tenemos los siguientes: cédula de vecindad si fuere mayor de edad, o certificación del acta de la partida de nacimiento si fuere menor de edad; además certificación del acta de la partida de nacimiento del menor lactante.

Como mecanismo de control y fiscalización la Inspección General de Trabajo no ha sido dotada de coercibilidad en el cumplimiento de su función, puesto que como se analizó anteriormente al intervenir en los conflictos individuales o colectivos que susciten con ocasión del trabajo, y específicamente en la problemática de la mujer trabajadora se concreta a intervenir de la manera mencionada; y cabe mencionar que es el único ente que presenta juicios por faltas de trabajo.

Su estructura organizativa no es la apropiada ni beneficia a la mujer trabajadora, no



obstante ser la columna vertebral como se le ha llamado, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio que ocupa en la escala jerárquica presupuestal el último lugar dentro de los Ministerios que integran el Organismo Ejecutivo; de lo que se puede asumir no ha contado con el apoyo pleno ni interés gubernamental.

**4.1 Viendo hacia el futuro en la paternidad la aplicación del Contrato Presupuestario Renglón 029**

La mayoría de mujeres que se encuentran laborando para el estado de Guatemala bajo el Renglón 029, siendo madres y que se encuentran en estado de gravidez no les son respetados sus derechos laborales pudiendo ser despedidas en cualquier tiempo, bajo cualquier condición, excusa o pretexto, o simplemente cancelándoles su contrato de trabajo aduciendo que ya no son necesarios sus servicios profesionales o técnicos según sea el caso, siendo la verdadera razón de la rescisión o cancelación del contrato. De esta manera a los abogados guatemaltecos dificulta defender y más aún demostrar a los tribunales de Justicia de Guatemala que en verdad existe una relación laboral que modifica dicho contrato por haber dependencia subordinación.

Los objetivos generales, consisten en establecer que el contrato de servicios técnicos y profesionales se ha tergiversado en el espíritu para que el que fue creado, ya que muchas personas ocupan cargos públicos, amparados bajo este tipo de contratación y en su mayoría no tiene la capacidad profesional o técnica requerida para cumplir con las demandas que dichos puestos requieren, dentro los objetivos específicos se planteó



el comprobar que la mayoría de mujeres trabajadoras tienen un puesto permanente, una relación contra actual con el Estado y una subordinación directa y el descubrir que el propio Estado de Guatemala viola la Constitución Política de la República de Guatemala al no garantizarles el derecho a la maternidad y los permisos pre y post natal de que goza la mujer así como la hora de la lactancia.

La hipótesis se base en que el estado de Guatemala siendo el encargado de velar por que las garantías laborales se cumplan y teniendo la obligación de proteger especialmente a la mujer trabajadora que se encuentra en el estado de embarazo y maternidad, permite violaciones y despidos injustificados esto se da debido a la falta de supervisión en la relación contractual en el estado y los particulares y falta de programas sociales de maternidad para las mujeres contratadas en Renglón 029 y porque el estado mismo viola la Constitución Política de la República de Guatemala.

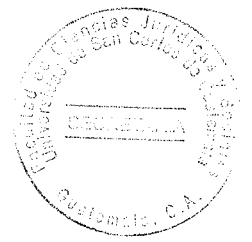
El Estado de Guatemala pierde 98 de cada 100 demandas de tipo laboral por reclamo de prestaciones de quienes han sido contratados en el Renglón 029 y se les ha rescindido el contrato, lo cual genera pérdidas millonarias de fondos públicos.

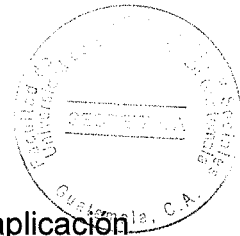
El problema se debe a que se ha desnaturalizado el propósito original de este rubro, de permitir el pago de honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personas sin relación de dependencia y fuera de las instalaciones de la entidad contratante, afirmaron jueces de trabajo.



En conclusión el futuro en cuanto a la maternidad no cambiará nada hasta que exista en Guatemala un órgano o entes administrativos específicos por parte del Organismo Ejecutivo que se encarguen de velar por los derechos de las mujeres guatemaltecas que se encuentran contratadas bajo el Renglón Presupuestario 029 y que sancionen severamente a los funcionarios públicos que violen el mandato constitucional, que regula la protección a la maternidad, así como el cumplimiento de sus derechos y obligaciones que de ella se deriven, que verifique el estricto cumplimiento de los derechos de la mujer embarazada contratada bajo el Renglón Presupuestario 029 y asimismo pueda imponer sanciones administrativas a los funcionarios públicos que rescindan los contratos sin autorización previa del mismo órgano de supervisión.

Hasta que se cree conciencia impartiendo cursos de moral y ética en los funcionarios públicos y personal de recursos humanos, ya que la mujer es portadora de vida y pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad y conservación de la familia por lo que deben de tratarlas de forma preferencial y especial atendiendo a su condición y estado físicos.

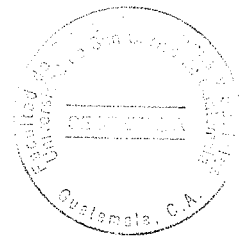




## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación se elaboró con el objetivo de definir las causas de la aplicación anómala del Contrato Presupuestario Renglón 029, en cuanto a los beneficios otorgados a las mujeres en gestación, durante el periodo comprendido entre los años 2015 y 2016. Siendo específicamente a este grupo a quien esta dirigida la investigación, pero claramente se busca brindar un verdadero aporte jurídico, con relación al derecho laboral. En la mayoría de instituciones del Estado, se utiliza la modalidad de contratación por medio del Renglón Presupuestario 029, es decir aquel tipo de contratación en donde la persona presta un servicio técnico o profesional por un tiempo determinado, para una obra determinada o un servicio específico en donde se recibe una remuneración económica por un resultado. Este tipo de contratación no incluye la obligación por parte del patrono de otorgarles beneficios a las mujeres en estado de gestación. Sin embargo, los derechos que le asisten a la mujer trabajadora no deben disminuirse por el tipo o modalidad de contratación en virtud de que estos derechos son irrenunciables e inviolables, debiendo el Estado de Guatemala, realizar todos los esfuerzos para garantizar el cumplimiento de los mismos.

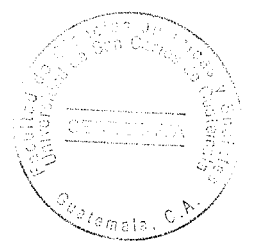
Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, adicione a la Ley de Contrataciones del Estado, los beneficios de la maternidad a la mujer en estado de gestación que presta sus servicios técnicos o profesionales. Así mismo la Oficina Nacional de Servicio Civil agregue a su Reglamento dichos beneficios; así como el Ministerio de Finanzas Públicas y la Contraloría General de Cuentas actualicen la Circular Conjunta.







**ANEXO**





**ANEXO I**

**Ejemplo de un Contrato Individual de Trabajo**

**GENERALES DE LA PERSONA TRABAJADORA GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL**

Nombre \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_  
Sexo \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
Edad \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_  
Estado Familiar \_\_\_\_\_ Estado Familiar \_\_\_\_\_  
Profesión ú Oficio \_\_\_\_\_ Profesión ú Oficio \_\_\_\_\_  
Domicilio \_\_\_\_\_ Domicilio \_\_\_\_\_  
Residencia \_\_\_\_\_ Residencia \_\_\_\_\_  
Nacionalidad \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_  
DPI No. \_\_\_\_\_  
Expedido en \_\_\_\_\_  
Otros datos de Identificación \_\_\_\_\_ Otros datos de  
Identificación \_\_\_\_\_  
NIT \_\_\_\_\_  
Actividad Económica de la Empresa: \_\_\_\_\_

NOSOTROS \_\_\_\_\_

—  
(Nombre del Contratante Patronal) (En representación de: razón Social)

\_\_\_\_\_  
(Nombre de la persona trabajadora)

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:



a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como \_\_\_\_\_

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrará por: \_\_\_\_\_

(Tiempo indefinido, plazo ó obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo)

A \_\_\_\_\_ partir de:

Fecha desde la cual la persona trabajadora presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto.

c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será:

y el trabajador habitará en \_\_\_\_\_

dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento

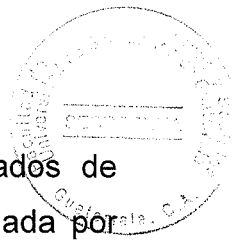
d) HORARIO DE TRABAJO:

Del día \_\_\_\_\_ al día \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_

Y de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Semana Laboral \_\_\_\_\_ horas.



Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o la persona asignada por éstos y la persona trabajadora.

**e) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:**

El salario que recibirá la persona trabajadora, por sus servicios será la suma de

\_\_\_\_\_

(Indicar la forma de remuneración, por unidad tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc)

Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América en \_\_\_\_\_

(Lugar de pago: Ciudad)

\_\_\_\_\_

(Casa, Oficina, etc.)

Dicho pago se hará de la manera siguiente: \_\_\_\_\_

(Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.)

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la respectiva fecha en caso de reclamo del trabajador originado por dicho pago de salarios deberá resolverse a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes.

**f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:**

El patrono suministrará a la persona trabajadora las herramientas y materiales siguientes:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que se entregan en \_\_\_\_\_ y deben ser devueltos así por la persona trabajadora (Estado y calidad) cuando sean requeridas al efecto por su



jefe inmediato, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

g) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LA PERSONA

TRABAJADORA:

---

Nombre	Apellido	Edad	Dirección
--------	----------	------	-----------

---

Nombre	Apellido	Edad	Dirección
--------	----------	------	-----------

---

Nombre	Apellido	Edad	Dirección
--------	----------	------	-----------

---

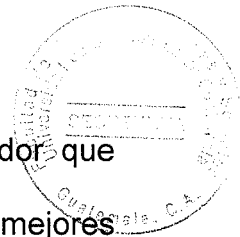
Nombre	Apellido	Edad	Dirección
--------	----------	------	-----------

h) OTRAS ESTIPULACIONES:

---

i) En el presente Contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos, por el Reglamento Interno de Trabajo y por el o los Contratos Colectivos de Trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa, y los consagrados por la costumbre.

j) Este contrato sustituye cualquier otro Convenio Individual de Trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y la persona trabajadora,



pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas a la persona trabajadora en el Contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en: \_\_\_\_\_

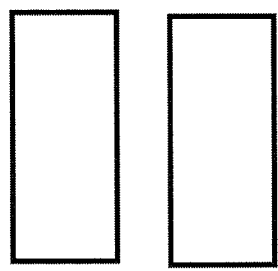
(Ciudad) A los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(f) \_\_\_\_\_ (f) \_\_\_\_\_

PATRONO O REPRESENTANTE

TRABAJADOR(A)

SI NO PUEDE EL (LA) TRABAJADOR(A) FIRMAR:



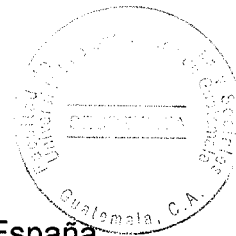
(f) \_\_\_\_\_

A ruego del Trabajador(a)

Huellas digitales del trabajador(a)

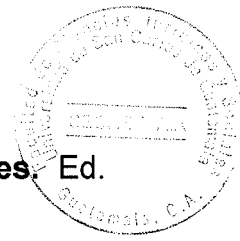






## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2da. Ed. Barcelona, España, Ed. Ariel. 1989.
- ALCALÁ Y CASTILLO, Luís. **La mujer trabajadora y su desarrollo social**. 2t., 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- ARGUETA R. Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Unión Guatemalteca de trabajadores. Ed. Espasa, 2000.
- ARGUETA RAMIREZ, A. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**. Guatemala: (s.e.), Editorial Fénix, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t., 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Omeba, 1981.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 1t., 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1t., 9a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1996.
- DICCIONARIO de la Real Academia Española. DRAE. Edición 2007. España.
- GARCÍA, Alonso. **Derecho del trabajo**. 1a. ed.; Barcelona, España: Ed. Labor, S.A., 1960.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Los contratos administrativos**. Temas de Derecho Administrativo. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1990.
- [https://alegalis.com/la-confusion-patronal-con-respecto-al-contrato-de-servicios profesionales](https://alegalis.com/la-confusion-patronal-con-respecto-al-contrato-de-servicios-profesionales) (Consultada 20 de mayo de 2019).
- <https://www.Creacionempresas.com/aspectos-laborales/el-contrato-de-trabajo> (consultada 20 de mayo 2019).
- KROTOSCHIN. Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Ediciones Depalma, Buenos Aires Argentina. 1977.
- MARQUEZ, Henaiz. **Tratado elemental del derecho del trabajo**. 1a. ed.; Madrid, E España: Ed. Espasa, 1969.
- MUÑOZ, Ramón. **Derecho del trabajo**. 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1976.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta S.R.L. Argentina, 1991.

PÉREZ LEÑERO, Jorge. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Astrea. 1993.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma Editores, 1978.

PIZARRO, Néstor Antonio. **El contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad**. Ed. Sociedades bíblicas en América Latina. 1997.

TRUEBA URBINA. **Nuevo derecho del trabajo**. 1a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1977.

VELARDE, Rodrigo. **Derecho de familia, parte especial**. 4ta. Ed. Madrid España. Talleres tipográficos. 1985.

#### **Legislación:**

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

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

**Ley de Contrataciones del Estado**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 57-92.

**Ley del Servicio Civil**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1979.

**Reglamento de la Ley del Servicio Civil**, Acuerdo Gubernativo número 18-98, 1998.

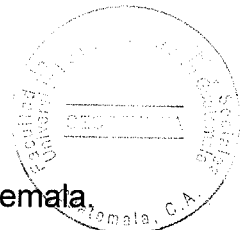
**Ley de Acceso a la Información Pública**. Decreto 57-2008, año 2008.

**Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos**. Decreto 89-2002 del Congreso de la República.

**Ley Orgánica del Presupuesto**. Decreto 101-97 del Congreso de la República.

**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala**. Ministerio de Finanzas Públicas. Acuerdo Ministerial número 215-2004.

Convenio de la O.I.T. 103 Protección de la Maternidad ratificado por Guatemala. 13 de junio de 1989 entro en vigor.



Convenio de la O.I.T. 183 Protección de la Maternidad aun no ratificado por Guatemala,