

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



GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS
MÚLTIPLES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

EDGAR ADOLFO GARCÍA SÁNCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Ernesto Garrido Colón
Vocal:	Lic.	Carlos Paniagua
Secretaria:	Licda.	Vilma Desireé Zamora

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Rudy Genaro Coton
Secretario:	Lic.	Héctor David España Pinetta

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 29 de agosto de 2018.

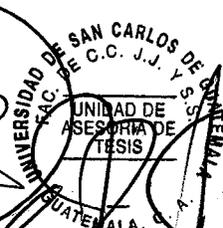
Atentamente pase al (a) Profesional, GERVER VINICIO MORALES CAMPOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EDGAR ADOLFO GARCÍA SÁNCHEZ, con carné 7803953,
 intitulado AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS MÚLTIPLES.

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.

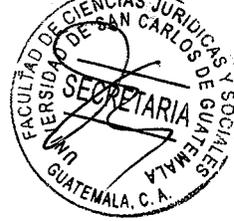
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 10 / 10 / 2018

Asesor(a)
Lic. Gerver Vinicio Morales Campos
 Abogado y Notario





Licenciado Gerver Vinicio Morales Campos
Abogado y Notario
Colegiado: No. 11292
6ª. Av. 0-60 zona 4, 3er. Nivel
Torre Profesional I, Oficina 311 y -312 de esta ciudad.
Cel.: 4088 0840
Correo electrónico: gmorales4@hotmail.com

Guatemala, 14 de noviembre 2019

Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 29 de agosto de 2018, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller Edgar Adolfo García Sánchez titulada: "AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS MÚLTIPLES".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

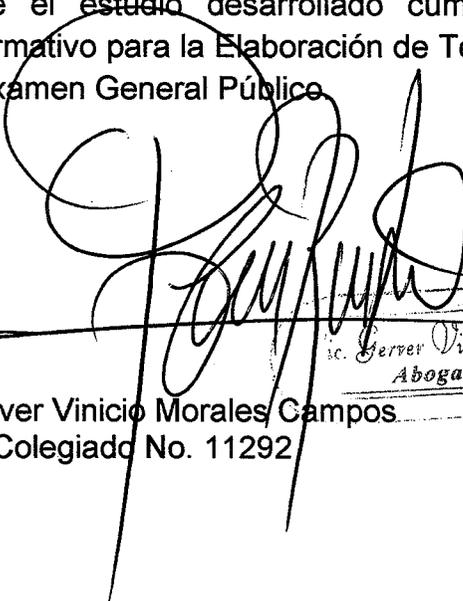


La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller Edgar Adolfo García Sánchez. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Lic. Gerver Vinicio Morales Campos
Abogado y Notario

Lic. Gerver Vinicio Morales Campos
Colegiado No. 11292



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 3 de marzo de 2,020

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



Distinguido Licenciado:

Atentamente, le informo que el estudiante: **EDGAR ADOLFO GARCÍA SÁNCHEZ**, ha realizado las correcciones y recomendaciones de ORTOGRAFIA, REDACCIÓN Y ESTILO a su trabajo de tesis, cuyo título final es **“AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS MÚLTIPLES”**.

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Cordialmente,

Lic. Carlos Herrera
Consejero de redacción y estilo





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR ADOLFO GARCÍA SÁNCHEZ, titulado AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS MÚLTIPLES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.

[Signature]
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C., J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE
 ASESORIA DE
 TESIS
 GUATEMALA, C. A.

[Signature]

[Signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.

[Signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS: Por guiarme a lo largo de mi existencia. Y a la Santa Madre de Cristo mi veneración y respeto.

A MI PADRES: Tomás García Vásquez (Q.E.P.D.) Y Piedad Sánchez por su ejemplo de amor, trabajo y sacrificio.

A MI ESPOSA: Rosario Judith Mérida Mérida, por su, comprensión, y cariño.

A MIS HIJOS: Jammy Cicely, Shirley Haydee María, Kevin Edgar Josué, García Mérida, por ser la fuente de inspiración para superarme y gracias a ello, alcanzar mi nueva meta académica.

A MIS HERMANOS: Lidia Verónica, y Carlos Eduardo García Sánchez, con cariño y respeto.

A TODOS MIS FAMILIARES: En especial a mis yernos Edín Ariel Florián, y Humberto Saúl González; nietos Andresito, Sofí y Saulito.



A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO : A quienes llevaré en mi mente y corazón, por brindarme su apoyo, para poder lograr mi objetivo; en especial a: Carolina Pérez Orozco, Thelma García, Jorge López y a la Licda. Bertha Patricia Rojas. Así también a las licenciadas Silvia Dinora Andino Paz y Brenda Quiñonez. Para ellas mi admiración, gratitud y respeto por la orientación brindada para alcanzar mi meta.

A: Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas, y a través de sus catedráticos me brindó los principios y valores éticos para mi vida profesional.

A: La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



PRESENTACIÓN

En la actualidad, vivimos en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. La atención que pueda prestársele a la familia es esencial y repercutirá en toda su vida. Esta atención quedará marcada e influirá en la personalidad futura del ser humano; por lo que es importante el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés; así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de enero de 2016 a diciembre de 2018. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio de este trabajo fue la lactancia materna y el objeto de esta tesis fue la ampliación del período de lactancia en los casos de partos múltiples.

Concluyendo con el aporte científico que se materializa al proponer ampliación de lactancia para madres trabajadores con parto múltiple.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, en la actualidad, se vive en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. La atención que pueda prestársele a la familia es esencial y repercutirá en toda su vida. Esta atención quedará marcada e influirá en la personalidad futura del ser humano; por lo que es importante el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés; así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la actualidad, se vive en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. La atención que pueda prestársele a la familia es esencial y repercutirá en toda su vida. Esta atención quedará marcada e influirá en la personalidad futura del ser humano; por lo que es importante el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés; así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva de lo que se pretende comprobar.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derechos del trabajo	1
1.1 Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala	2
1.2 Fuentes del derecho del trabajo.....	3
1.3 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	5
1.4 Denominaciones del derecho del trabajo	6
1.5 Elementos personales del derecho del trabajo	6
1.6 Principios que deben inspirar al derecho de trabajo	6
1.7 La tutelaridad del derecho del trabajo	8
1.8 Fuentes formales específicas del derecho del trabajo	9
1.9 Organización administrativa del trabajo	12
1.9.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social	12
1.9.2 Inspección General de Trabajo	16
1.9.3 Dirección General de Trabajo	18
1.10 Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	18

CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales en el derecho del trabajo.....	19
2.1 Trabajo de mujeres y menores.....	20
2.2 Trabajo agrícola y ganadero	23
2.3 Trabajo a domicilio	25
2.4 Trabajo de transportistas.....	28
2.5 Trabajo doméstico	29

	Pág.
2.6 Trabajo de aprendizaje.....	31
2.7 Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	32
2.8 Faltas y sanciones de trabajo.....	34
2.9 El régimen de previsión social.....	37

CAPÍTULO III

3. Ampliación del período de lactancia en los casos de partos múltiples.....	41
3.1 Definición de parto.....	41
3.2 Parto múltiple.....	42
3.3 Partos múltiples en Guatemala	46
3.4 Regulación legal en el derecho guatemalteco	47
3.5 Vinculación materno-filial.....	49
3.6 Lactancia materna	51
3.7 El trabajo y la lactancia materna	52
3.8 Lactancia en embarazos múltiples	55
3.9 Ventajas de la leche materna sobre la alimentación artificial.....	56
3.10 Necesidad de ampliar el período de lactancia en partos multiples ..	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN

Parto tripartito es aquél en que, de modo continuado, o con escasas diferencias de tiempo, son alumbradas dos o más criaturas. En la doctrina jurídica a este acto se le denomina connacencia. Nacimiento de dos o más. La presentación de un parto múltiple se va a descubrir durante el embarazo.. Su anuncio puede ser para los padres motivo de alegría o de preocupación, según su situación y sus características personales. Unas veces, el malestar surge debido a que la pareja había decidido no tener más de un solo hijo, otras, porque la falta de perspectiva económica puede más que la ilusión y, casi siempre, porque se teme por la madre y por los niños.

En la actualidad, vivimos en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. La atención que pueda prestársele a la familia es esencial y repercutirá en toda su vida. Esta atención quedará marcada e influirá en la personalidad futura del ser humano; por lo que es importante el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés; así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés



nacidos en partos normales.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, Proponer ampliación de la lactancia para madres trabajadoras con parto múltiple. Y, como específico: Analizar y hacer conciencia de que se amplíe el período de lactancia para madres trabajadoras con parto múltiple.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: analítico, el sintético, el inductivo, el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se trata lo relacionado al derecho laboral; el segundo se refiere a la licencia del período post parto; el tercero contiene el tema ampliación del periodo de lactancia de los casos de partos múltiples.

Se espera sea de utilidad esta tesis para futuras generaciones y para que se tomen las sugerencias por acá indicadas.



CAPITULO I

1. Derecho del trabajo

“Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo donde, recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transformamos nuestro entorno en busca de mejorar las condiciones de vida”.¹

“Es una rama el derecho público por medio del cual se desarrolla el estudio técnico de a nivel social y se regulas las conductas del empleado y/o empleador, así como los derechos y las obligaciones de los sujetos que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”²

Bajo la tutela del derecho laboral clásico se encuentra el trabajo humano, productivo, libre y subordinado. Se entiende por trabajo humano todo aquél desarrollado por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades: manual e intelectual. La productividad tiene por finalidad asegurarse de obtener bienes para satisfacer necesidades, por lo que goza de un carácter económico.

¹Neves Mujica, Javier, **Introducción al derecho del trabajo**. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú, 2009, pág. 15.

² De Buen Lozano Nestor, **Derecho del trabajo uno**, Pág. 32



Cabe mencionar que el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio (por ejemplo, escalar una montaña) o el altruismo (por ejemplo, colaborar en una campaña social) que son ajenas a la protección jurídica laboral.

1.1. Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Conforme la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que comprende

- a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición del trabajo infantil;
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Partiendo de este compromiso adquirido, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo,



garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.³

1.2. Fuentes del derecho del trabajo

Existen dos tipos de fuentes

- Fuente de producción: el productor y la forma de hacerlo
- Fuente del conocimiento: el producto mismo

En Guatemala, la fuente de producción es la parte orgánica de la Constitución, por ejemplo, el Artículo 171 inciso a) de la Constitución. La fuente del conocimiento es la parte dogmática de la Constitución, es decir, el Artículo 34 de la Constitución.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una fuente especial ubicado en el Artículo 49 del Código de Trabajo y también el Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo con el Artículo 57 del Código de Trabajo.

Cabe mencionar que el derecho del trabajo otorga a los actores sociales la capacidad de elaborar normas que regulen sus relaciones. Existen dos tipos de

³ Op. Cit. Pág. 21



normas laborales: imperativas y dispositivas. Las normas imperativas, son aquellas que tienen como característica que se imponen a las partes y no pueden apartarse de su mandato. Dichas normas imperativas son las que establecen el ámbito de disponibilidad. Existen tres clases de normas imperativas, las normas de derecho necesario absoluto son aquellas que contienen un carácter de indisponibilidad en su mandato. Son las reglas imperativas en sentido estricto, es decir, que los actores sociales no pueden apartarse de ellas. Por ejemplo, sería el derecho al salario el cual todo trabajador y trabajadora con una relación laboral tiene este derecho.

Cabe decir que las normas de derecho necesario son las que contienen un tope de indisponibilidad en su mandato, lo cual permite a los actores sociales regular por debajo de él y la imperatividad consiste en establecer un tope normativo que no es disponible para los actores sociales.

Finalmente, las normas de derecho necesario relativo son aquellas que contienen un piso de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por encima de él.

En cuanto a las normas dispositivas son las que señalan una regla jurídica respecto de la cual las personas pueden apartarse válidamente de ellas. Como ejemplo de este caso encontramos lo dispuesto en el cuarto párrafo del Artículo 90 del Código



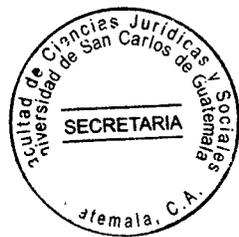
de Trabajo, que indica que se permite que las y los trabajadores se aparten de recibir el íntegro de su salario en dinero.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En la teoría clásica del derecho romano, los autores han clasificado al derecho de trabajo como una rama del derecho público, y en ocasiones como una rama del derecho privado. Asimismo, los autores contemporáneos localizan esta disciplina en una nueva rama, a la cual han denominado derecho social, esta adecuación se produce por el carácter tutelar de esta disciplina.

El código de trabajo en su cuarto considerando, inciso e) establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo, y a su vez, en el mismo considerando, pero en el inciso a) se indica claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores.

Podemos concluir que en la actualidad el derecho de trabajo es una rama del derecho social, cuya finalidad es tutelar y proteger los intereses de la parte más débil en la relación laboral.



1.4. Denominaciones del derecho del trabajo

Existen diferentes formas de nombrar al derecho del trabajo, entre las cuales podemos mencionar: “Legislación Laboral, Legislación Industrial, Derecho Laboral, Derecho Obrero, Derecho Social y Otros”.

1.5. Elementos personales del derecho del trabajo

En la legislación guatemalteca en los Artículos 2 y 3 se define a los dos elementos subjetivos o personales básicos y fundamentales de esta materia jurídica como lo son patrono o empleador y, trabajador o empleado. Además de estos elementos personales fundamentales, existe otras dos figuras, reguladas por los Artículos 4 y 5 que son el representante del patrono y los intermediarios.

1.6. Principios que deben inspirar al derecho de trabajo

El derecho del trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, tiene un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.



Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Podemos llamarlos también las condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero el término principio es considerado el más adecuado.

Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica; sin embargo, ubicamos los principales

1. Principio de tutelaridad
2. Principio evolutivo
3. Principio de obligatoriedad.
4. Principio de realismo.
5. Principio de sencillez.
6. Principio conciliatorio.
7. Principio de irrenunciabilidad⁴

⁴. Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios.



1.7. La tutelaridad del derecho del trabajo

Nuestra legislación establece que la tutelaridad “trata de compensar la desigualdad jurídica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente”, y más adelante señala que “el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”, esto lo ubicamos dentro de los considerandos del Código de Trabajo.

Por lo tanto, lo anterior descrito nos da la idea que el derecho del trabajo se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. A contrario sensu, no habría igualdad y por lo mis se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

Algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador como Mario de la Cueva o Manuel Trueba Urbina. Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes como el ejemplo de Guillermo Cabanellas, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.⁵

⁵ Op. Cit. Pág. 51



1.8. Fuentes formales específicas del derecho del trabajo

Conforme a lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, tenemos las siguientes

a. Principios del derecho del trabajo, es autónomo, oral, impulsado de oficio, poco formalista, no produce costas porque vela por la economía, conciliatorio, sencillez, realismo, obligatoriedad, evolutivo, irrenunciable y tutelar.

b. Equidad, es “justicia distributiva, es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez.”⁶

La equidad la encontramos en el Artículo 15 del código de trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales.

⁶ Op. Cit. Pág. 15



La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho, pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular. La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.⁷

c. Costumbre o uso locales, los cuales cabe mencionar que es aquel derecho no escrito que nace espontáneamente, sin intervención estatal, surge directamente de la población por imitaciones y comportamientos heredados, además está llamada a llenar las lagunas legales. El uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que, si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Artículos 12 y 14 del código de trabajo.

d. Principios y leyes de derecho común que son los postulados del derecho natural que son los pilares fundamentales sobre los que se erige la legislación positiva o a los ideales jurídicos de la comunidad.

⁷ **Ibid.**



De acuerdo con el Artículo 15, los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el recepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por el código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo. A estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

La Ley contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la ley; no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa. Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cuál es su jerarquía.

La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorezca al trabajador.

Los principios y leyes del derecho común se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contraría lo dispuesto en la propia ley, además, no debe



exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastara que contradigan los principios generales del derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tácita, el derecho común es inoperante.

1.9. Organización administrativa de trabajo

La organización administrativa del trabajo está integrada por:

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- La Inspección General de Trabajo
- Dirección General de Trabajo

1.9.1. Ministerio de trabajo y previsión social

Las funciones principales son: (Artículos 274-277 del Código de Trabajo)

1. Dirigir y orientar la política social y laboral del país
2. Estudiar y aplicar las leyes referentes al trabajo, que tengan por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores



3. Interviene en contratos de trabajo y previene los conflictos laborales y su solución extrajudicial
4. Vela por la aplicación de los convenios internacionales de trabajo
5. Controla relaciones entre las organizaciones sindicales de trabajo y los patronos garantizando la libertad sindical
6. Aplicación y fijación del salario mínimo de acuerdo a la ley
7. Dirige, coordina y supervisa los programas de recreación de los trabajadores del país, y como nos podemos dar cuenta su regulación es muy escasa. Se divide en once unidades administrativas y tres dependencias:
 - 1) Despacho ministerial encargado de planificar, orientar y dirigir la política laboral del país y coordinar la ejecución de programas y proyectos de desarrollo que van dirigidos al sector laboral. Forman parte de él el Consejo Técnico, la Unidad Sectorial de Planificación y la Unidad de Asuntos Internacionales.
 - 2) Despachos viceministeriales que consta dos viceministros que tienen como función principal auxiliar al ministro en sus funciones y desempeñar sus funciones cuando este esté ausente. El primer viceministro es el encargado de las áreas de administración de trabajo; y el segundo en las áreas de previsión social, recreación y bienestar del trabajador.



- 3) Comisión nacional del salario que estudia, analiza y define la fijación del salario mínimo para toda la sociedad guatemalteca. Se integra por dos representantes y dos suplentes gubernamentales designados por el organismo ejecutivo, dos representantes y dos suplentes por las entidades sindicales de trabajo y el mismo número por las entidades gremiales y sindicatos patronales; un representante y un suplente por el Ministerio de Economía, el mismo número de representantes por la Junta Monetaria, por el IGSS, por el Instituto Nacional de Estadística y por el Instituto Indigenista Nacional.

- 4) Consejo técnico, representa al ministro y viceministro en comisiones oficiales: juntas técnicas y otros asuntos. Se integra por tres representantes gubernamentales designados por el Organismo Ejecutivo; dos representantes de los empleadores designados de acuerdo a las ternas propuestas por las organizaciones gremiales; tres representantes de los trabajadores propuestos por las organizaciones sindicales.

- 5) Unidad sectorial de planificación, elabora proyectos de transferencias presupuestarias con el despacho ministerial.

- 6) Unidad de asuntos internacionales de trabajo, planificar y dirigir el desarrollo de las funciones relativas a asuntos internacionales de trabajo, estudiar los tratados, convenios, acuerdos y resoluciones aplicables a Guatemala.



- 7) Oficialía mayor, auxilia al ministro y viceministro en sus funciones; formula proyectos de resoluciones y acuerdos viceministeriales.

- 8) Departamento administrativo, procura que el funcionamiento de los servicios administrativos sea eficiente, impulsando acciones de organización, dirección, integración y capacitación del personal.

- 9) Departamento financiero, tramita órdenes de compra y pago emitidas por el Ministerio y formula anualmente su inventario general.

- 10) Unidad de relaciones públicas, su función es mantener informado al pueblo y al Ministerio de todos los asuntos que se relacionen con él.

- 11) unidad de recreación y bienestar del trabajador, su función es fomentar y desarrollar programas de recreación para los trabajadores del Estado.

- 12) Dirección general de previsión social, estudia y mejora las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo, también coordina con la IGT las actividades que se relacionan con la protección física, psíquica y social del trabajador.



13) Este ministerio también está integrado por la Dirección General de Trabajo y por la Inspección General de Trabajo, desarrolladas anteriormente.

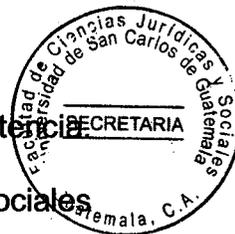
El Artículo 276 del Código de Trabajo establece las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.
- b) Inspección General de trabajo
- c) Comisión Nacional del Salario
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto de dicho Ministerio.

1.9.2. Inspección general de trabajo: (Artículos 278-282 del Código de Trabajo)

Vela porque se cumplan las leyes pactos, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social asesorando a los patronos y trabajadores sobre su cumplimiento y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre



la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales

son:

- a) Visitar lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y de la noche, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes y normas.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero- patronales.
- c) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores; deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente.
- d) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial.
- e) Exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
- f) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo, etc.



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

1.9.3. Dirección general de trabajo

Garantiza y promueve la libertad sindical y armoniza las relaciones entre patronos y trabajadores, controlando lo relativo a contratos y elaborando estudios para la fijación del salario mínimo.

1.10. Otras dependencias del ministerio de trabajo y previsión social

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

CAPITULO II



2. Regímenes especiales en el derecho del trabajo

En el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo, en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores se regirán exclusivamente por la Ley de Servicio Civil, por lo que esas relaciones no están sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo. (artículos 191 a 193 Código de Trabajo.)

También la Constitución Política de la República, dice en los Artículos 108 y 111 lo siguiente:

1. Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la

Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.



2. Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

2.1. Trabajo de mujeres y menores

Las condiciones en que se desarrollaba en Inglaterra en el siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las primeras normas del Derecho Laboral. El trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. (Artículo 147 Código de Trabajo)

En nuestra legislación se instituye un régimen especial para mujeres que comprende:



1. No discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales artículo 151 inciso "a" del Código de Trabajo, entre mujeres casadas y solteras (Artículo 151 inciso "b" C. T.), por motivo de embarazo y sus consecuencias.

2. Los beneficios relacionados con el período prenatal en el que gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los 30 días que precedan al parto; en el período postnatal goza de un descanso de 54 días. En total goza de 84 días efectivos de descanso durante ese período. (Artículo 152 C. T.). Si se realiza una adopción, se tiene derecho sólo al período postparto.

3. En época de lactancia, la mujer tiene media hora dos veces al día durante sus labores, pero puede acumular las dos medias horas y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que finalice. Este período se computa a partir de que la madre regrese a sus labores y hasta diez meses después. (Artículo.152 literal "f" C.T.).

4. Al patrono le está prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, ya que gozan de inamovilidad. (Artículo 151 literal "c" C. T.).



5. El patrono que tenga a sus servicios más de treinta trabajadoras está obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo, es decir, la implementación de guarderías o casa cuna. (artículo 155 C. T.)

En lo referente al trabajo de menores se establece lo siguiente

1. Se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad. (Artículo 148 inciso "a" C. T.).

2. Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad, así como el trabajo diurno de los menores en cantinas u otros lugares en donde expendan bebidas alcohólicas. (Artículo. 148 incisos "c" y "d" C. T.)

3. El trabajo de los menores de catorce años, salvo autorización de la Inspección General de Trabajo, y que se compruebe que es en vías de aprendizaje, la necesidad de cooperar en la economía familiar, que sean trabajo livianos y que cumpla con el requisito de la obligatoriedad de la educación. (Artículos 32, 148 "e", 150 C. T.)



4. La jornada ordinaria diurna se debe disminuir: para los mayores de catorce años en una hora diaria y en seis horas a la semana; para los que tengan esa edad o menos, se debe disminuir en dos horas diarias y en doce horas a la semana.

2.2. Trabajo agrícola y ganadero

1. Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. Se exceptúa a los contadores y demás trabajadores intelectuales del personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. (Artículos 138 C. T.).

2. Es muy poca la regulación existente en cuanto al trabajo agrícola y ganadero, ya que está solamente regulado del Artículo 138 al 145 del Código de Trabajo, y en el Artículo 61 literal "I".

3. El patrono debe proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico (Artículo. 61 literal "I" C. T.)

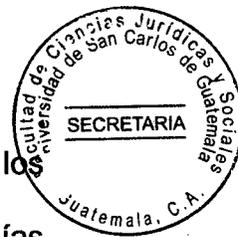


4. También en el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de dic. de 1957.

5. Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, deben comprobar ante la Inspección General de Trabajo que son de buenos antecedentes y costumbres quien les debe dar la autorización por escrito; además necesitan de una carta-poder para poder ejercer sus actividades, la que debe renovarse cada año. (Artículo. 140 inciso "e", 141 C. T).

6. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos (Artículos 140-143) se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; está la disposición que "obliga al patrono" a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

7. En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el Artículo 102 inciso i) donde establece



el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Dto. 64-92 hizo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

2.3. Trabajo a domicilio

La doctrina indica y está acorde que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

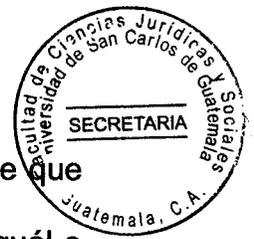
No cabe duda de que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.



El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee. Además, el Código de Trabajo claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes...

En el fondo este tipo de labores constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del según párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

a. Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. (artículo 156 C. T.)



b. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio.

(Artículo 156 C.T.)

c. El trabajador lleva a cabo una obra por cuenta ajena, y al elaborarse este contrato se puede ver que existe un vínculo de dependencia, requisito indispensable para que exista un contrato individual de trabajo, lo que en realidad falta es el poder de dirección.

d. El patrono que emplee a más de un trabajador a domicilio, está obligado a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo en el que se debe anotar los nombres y apellidos de dichos trabajadores; la dirección del lugar donde viven; la cantidad y naturaleza de la obra encomendada; la cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre; fecha de entrega de esas materias; monto de las remuneraciones. (Artículo 157 C. T.).

e. Las retribuciones de estos trabajadores deben hacerse por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad. (Artículo 159 C. T.)



f. Si diez o más trabajadores a domicilio se solicitan local para sus labores, el patrono está obligado a proporcionárselos. (Artículo 160 C. T.)

2.4. Trabajo de Transportistas

Son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. (Artículo 167 C. T.). Dicho Artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas (Artículo 168). El segundo párrafo de este Artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

El Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo.



Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo habla de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como Ingenieros, Jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc., no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo para aplicar los principios y disposiciones del Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, mediante acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicta los reglamentos que pueden ser aplicables en toda la República, en una sola actividad de transporte o a una empresa determinada. Se emiten tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores. (Artículo 169 C.T.).

2.5. Trabajo doméstico

Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de



residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. (Artículo 161 C. T.) La retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. (Artículo 162 C. T.).

El trabajador doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo. Gozan del derecho de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas. Durante los domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. (Artículo 164 C.T).

En el Artículo 27 del Código de Trabajo se establece que el contrato puede ser verbal cuando se refiera al servicio doméstico, en este caso el patrono está en la obligación de proporcionar una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado.

Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación. (Artículo 165 inciso "f" C. T).



2.6. Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

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

El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo y se debe indicar la duración de la enseñanza y el monto de la retribución que le corresponda al aprendiz. (Artículo. 171 C. T.).

Cuando se finalice el contrato, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste que aprendió el arte profesión u oficio. (Artículo 172 C. T)



El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte. Además, el aprendiz puede terminar el contrato solamente con un aviso previo de cinco días. (Artículo 173 C. T.)

2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. (Artículo 175 C.T)

Se llama contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores, puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. (Artículos 175, 178 C. T)

Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que percibe todas las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan. El representante del patrono es el capitán de la nave, y éste es el jefe superior de la nave y es el delegado de la autoridad para la conservación del orden en la nave y



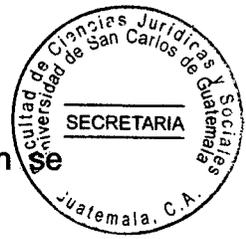
para el servicio, seguridad o salvamento de ésta. (Artículos 1176 y 177 Código de Trabajo).

Las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato se encuentran en el Artículo 181, las causas de los trabajadores para dar por terminados los contratos están reguladas en el Artículo 182.

Es importante resaltar que las partes no pueden dar por terminado ningún contrato de embarco, ni aun con justa causa, mientras la nave esté en viaje. (Artículo 183 C.T.)

El trabajador que padezca de alguna enfermedad mientras la nave esté en viaje, tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad del salario y ser restituido cuando haya sanado. (Artículo. 186 C. T.).

En caso de prolongación o retardo del viaje, los trabajadores que hayan sido contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional, salvo que sea por caso fortuito o fuerza mayor. (Artículo. 187 C. T.)



La huelga es ilegal cuando los trabajadores la declaren y la embarcación encuentre navegando o fuera de puerto. (Artículo 188 C. T)

Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. (Artículo 189 C. T).

2.8. Faltas y sanciones de trabajo

Al margen de las faltas que pueda contemplar el Reglamento Interior de Trabajo y de las sanciones, las que a su vez también pueden estar contempladas en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; existe otra facultad sancionadora que de manera suigéneris, esto es, con la intervención de autoridades administrativas del Estado y jurisdiccionales de trabajo, caracterizan faltas y prescriben sanciones.

Guillermo Cabanellas, define las faltas disciplinarias, "Como todo acto del trabajador que perjudique a la organización o a la consecución de sus fines, disminuya la autoridad de los jefes o entorpezca el funcionamiento del establecimiento, constituye atentado contra el interés colectivo y un acto sancionable".⁸

⁸ Cabanellas de torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1998.



"Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores del servicio de estos últimos y en general a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación". (Artículo 270 C. T.)

Luego de algunas reglas en esta materia, el Artículo 272 prescribe cuáles son las sanciones, las que están penadas con multa, básicamente por la violación de disposiciones prohibitivas o preceptivas de las diversas normas que contienen los títulos del Código de Trabajo.

El procedimiento, relativo al juicio de faltas aparece regulado en el Título Décimo Cuarto del Código de Trabajo, Artículos. 415 al 424. Este juicio se caracteriza porque existe acción pública para denunciar la comisión de faltas; la Inspección General de Trabajo debe jugar un papel para prevenir a los patronos y trabajadores infractores; la denuncia o querrela, puede hacerse oralmente; y tan pronto como el juez tenga conocimiento, por constarle a él mismo o por denuncia o acusación del hecho debe instruir averiguación, citando al supuesto infractor para oírle dentro del perentorio término de 24 horas; 10 días para la prueba, 5 para el fallo, el cual es sujeto de apelación o de consulta.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme la prevención que el Inspector de Trabajo realice al patrono siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos. (Artículo 415 C. T)

Están en la obligación de denunciar, sin que por ello incurran en responsabilidad:

1. Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y previsión social, y;
2. Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo.

En lo relativo a materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes. (Artículo 424 C. T)

2.9. El régimen de previsión social

La previsión social se puede definir como toda prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

"Es el conjunto de principios y normas jurídicas tendientes a cubrir mediante una prestación, las contingencias que tuviere o sufiere o pudiere sufrir el sujeto en desenvolvimiento de su actividad, extensiva a la familia del trabajador."⁹ El objeto de la previsión social se materializa en la prestación o beneficio.

Para Manuel Ossorio es el "Régimen también llamado por algunos de "seguridad social" cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria".¹⁰

⁹ **Ibid**

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.



Elementos que componen la previsión social: los elementos más relevantes de la previsión social son:

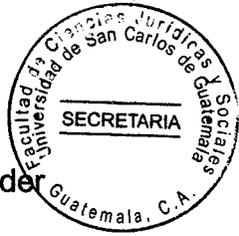
- Tienen a cuidar los beneficios que establece el Seguro Social.
- Abarca todos los beneficios que establece el Seguro Social.
- Procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia.
- Eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como de sus dependientes.
- Se otorga en forma general a los trabajadores.

Por lo que se llega a la conclusión de que el término de Previsión Social se compone de dos partes:

a) Previsión: Significa acción o efecto de prever o también acción de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles.

Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar.

b) Social: Es un término relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de los que trabajan.



En consecuencia, la Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuven al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.





CAPITULO III

3. Ampliación del periodo de lactancia de los casos de partos múltiples

En la actualidad, vivimos en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma.

De esta manera no se ha previsto el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.

3.1. Definición de parto

Se entiende por parto normal aquel en el cual solo nace un bebé sin importar si es alumbramiento natural o por medios quirúrgicos. El parto humano, también llamado nacimiento o dar a luz, es la culminación del embarazo humano, el periodo de salida

del infante del útero materno. Es considerado por muchos el inicio de la vida de la persona, y contrario a la muerte. Se considera que una mujer inicia el parto con la aparición de contracciones uterinas dolorosas, que aumentan en intensidad y frecuencia, acompañadas de cambios fisiológicos en el diámetro del cuello uterino. Mientras la mayoría de las mujeres experimentan el parto como doloroso, algunas refieren no haber sufrido de dolores.

El parto puede verse asistido con medicamentos como oxitócicos y ciertos anestésicos y una posible episiotomía, mientras que los embarazos de alto riesgo, por lo general terminan con una operación cesárea. Cuando el bebé nace, se le pesa y somete a ciertos cuidados especiales. Es un proceso diseñado por la naturaleza para la perpetuación de la especie.¹¹

3.2. Parto múltiple

“Es aquél en que, de modo continuado, o con escasas diferencias de tiempo, son alumbradas dos o más criaturas. En la doctrina jurídica a este acto se le denomina connacencia”.¹²

¹¹ **Guía para padres, embarazo y parto / el desarrollo del niño.**págs. 29-30

¹² Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil,** pág. 45.

Nacimiento de dos o más. La presentación de un parto múltiple se va a descubrir durante el embarazo, gracias al fetoscopio o a la ecografía. Su anuncio puede ser para los padres motivo de alegría o de preocupación, según su situación y sus características personales. Unas veces, el malestar surge debido a que la pareja había decidido no tener más de un solo hijo, otras, porque la falta de perspectiva económica puede más que la ilusión y, casi siempre, porque se teme por la madre y por los niños.

Durante el embarazo. Si bien desde un punto de vista teórico no existe ninguna razón para que la gestante que espera más de un hijo tenga que padecer, durante la gestación, mayor tensión psicológica que la madre que está gestando un solo feto, en su caso suele ser mayor, por razones absolutamente lógicas, la angustia que toda embarazada siente por la salud del hijo -para ella, los hijos-. También es más frecuente e intenso el miedo al parto, debido a que se puede aumentar el riesgo de una expulsión prematura y, así mismo, a consecuencia de la opinión general de que siempre un parto múltiple ha de ser más difícil. Tampoco hay que excluir de las causas angustiantes el temor de la futura madre al no poder criar a más de un bebé.

En principio, un embarazo múltiple no se considera por sí mismo un embarazo de riesgo, aunque es evidente que presenta algunas características particulares que lo diferencian del embarazo simple y exigen un control más riguroso. Aun así, incrementando la vigilancia si la gestación discurre con normalidad, el médico no va



a poder indicar ninguna actuación especial, siendo éste el mejor signo de que **no** hay motivo para inquietarse más de lo necesario. En el supuesto contrario, incluso, ante el riesgo de posibles complicaciones, la situación de la multigesta siempre es equiparable a la de aquellas gestantes simples que también requieren atenciones especiales, por lo que tampoco, en beneficio de la madre y de los mismos hijos, será necesario angustiarse prematura e innecesariamente.

El parto múltiple no tiene por qué ser distinto de un parto natural, si bien durante el nacimiento y el período posparto tal vez habrá que controlar con más atención el estado de los hijos y la evolución de la madre.

En circunstancias normales, el parto múltiple no difiere en lo absoluto del parto individual. En el caso de gemelos los niños pueden nacer perfectamente bien incluso en parto normal, aunque siempre uno de los dos tendrá que soportar las incomodidades del nacimiento del anterior. Si va a haber más de dos nacimientos, se utilizan anestésicos y algunas veces hasta cesáreas, con el objeto casi siempre de evitar el sufrimiento fetal. Posiblemente será más lenta la recuperación de la madre y los hijos, pero en este caso incluso, las situaciones no son necesariamente de peligro en comparación con la recuperación de los partos simples.

Si el nacimiento ha transcurrido felizmente, como hay que esperar en la mayoría de los partos múltiples, suele hacerse hincapié en los aspectos materiales no

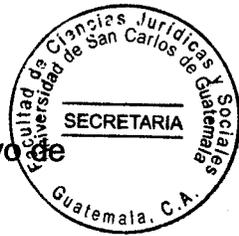


esperando que van a gravar la economía familiar. Indudablemente, habrá que afrontar una carga suplementaria, pero este punto no es en todos los casos el que alcanza más relevancia, y a menudo prevalecen los factores puramente emotivos. Es probable que la madre se vea obligada a aceptar ayudar para cuidar a sus hijos, y esto si puede originar un conflicto con su espíritu de independencia. También se van a encontrar con otros posibles problemas, al principio, a la hora de alimentar a los bebés, ya que no podrá ocuparse de más de uno al mismo tiempo, al menos durante algunos meses, y puede experimentar esta causa un cierto sentimiento de culpa con respecto al otro u otros hijos, que durante aquellos momentos se verán privados de su contacto.

Como son circunstancias predecibles, en muchas de ellas insalvables lo mejor será mentalizar cuanto antes para resolverlas racionalmente y así poder dedicarse más y mejor a disfrutar los aspectos positivos de la situación, que en este caso existen multiplicados.

Una gran importancia, en ésta, adquiere sin duda el papel del padre, quien además de compartir con más dedicación las tareas puramente materiales deberá incrementar también el apoyo emotivo a su pareja.

Aunque no en todos los casos por igual, a menudo los factores emotivos prevalecen sobre los materiales en los partos múltiples, pero pueden ser mitigados en gran



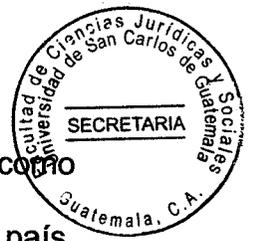
parte si ambos progenitores saben auto compensarse valorando el lado positivo de la nueva situación.

El embarazo múltiple constituye uno de los fenómenos biológicos más singulares y admirables de la vida humana y animal. A través de la historia se ha tejido diversos acontecimientos, que bordean la fantasía y sobrepasan todo lo imaginable, sobre su origen, evolución y terminación.

3.3. Partos múltiples en Guatemala

Se debe dar por sentado que las madres a quienes ocurren partos múltiples constituyen una minoría dentro del ámbito nacional, y con mucha seguridad, en el ámbito mundial. Pero no por ello debe dejarse este sector sin la protección que otorga el derecho laboral y la seguridad social. Podrá notarse que en esta situación no se beneficia a una sola persona sino por general a tres, es decir, la madre junto a sus dos bebés que es el caso más común dentro de los partos múltiples.

Este grupo especial de madres y bebés, por su vulnerabilidad en cuanto a salud, seguridad social, alimentación y otros aspectos importantes para el transcurso de sus vidas, pueden constituir una minoría poblacional en situación de riesgo y que deberían ser atendidos con un enfoque especial adecuado a sus necesidades por



parte del estado, la sociedad, y en especial por el sector empleador tomándolo como parte de su responsabilidad social para propiciar el desarrollo económico del país, de la población y en especial del sector femenino.

3.4. Regulación legal en el derecho guatemalteco

La ley parte del supuesto general de que nazca un solo ser humano, varón o mujer, después del proceso de la gestación. Pero, en realidad no es nada raro que nazcan dos o más personas de un mismo parto, y tengan vida propia cada una, lo cual sucede aún en el caso del nacimiento de siameses. En especial para efectos hereditarios, es importante determinar si existe o no, legalmente, precedencia en cada uno de esos nacimientos.

El Código Civil de 1877, en su Artículo 24, el de 1933, en su Artículo 3º. y el Código Civil vigente, en su Artículo 2º., dan, con idéntica redacción, la siguiente resolución a esos casos: Si dos o más nacen de un mismo parto, se considerarán iguales en derechos civiles que dependen de la edad. Nótese que, para el derecho civil guatemalteco, el parto se regula bajo la figura del nacimiento; el cual a su vez se identifica más con una etapa del parto que es el alumbramiento propiamente. Debe tenerse presente, además, que en los casos de nacimientos dobles o múltiples el proceso de gestación se inició al mismo tiempo y que la aptitud para nacer fue

adquirida también al mismo tiempo, lo cual ratifica la bondad de la solución aceptó el Código Civil.



Para Coviello, citado por Alfonso Brañas en su Manual de derecho civil indica “que el nacimiento tiene lugar en el instante en que el feto ha salido completamente del seno materno, pero requiriéndose la vida para que tenga personalidad, pues el nacimiento no acompañado de la vida carece de importancia jurídica. Se requiere, por tanto: un ser, un nacimiento, y vida propia de tal ser, necesariamente humano. El nacimiento es, por supuesto, un hecho sujeto a prueba conforme a las disposiciones legales atinentes”.

Se debe hacer mención aquí del derecho civil, pues es la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas inherentes a las personas derivadas por el simple hecho de nacer, así como también de otras que el estado pueda otorgarle.

Ha de indicarse que el derecho civil tiene como requisito, para que el nacido goce de todos los derechos que se le puedan otorgar, que el neonato nazca en condiciones de viabilidad, es decir, que puede continuar con su vida fuera del vientre materno; situación que, a consideración de Alfonso Brañas, en su obra citada, es bastante discutible por considerar que es suficiente con nacer vivo. Después de estas consideraciones y continuando con lo indicado por Manuel Ossorio sobre la importancia del parto múltiple puede decirse que el derecho como ciencia es



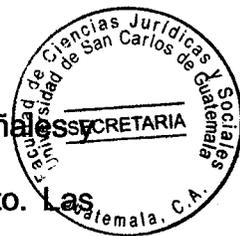
dinámico y hoy, este tipo de parto cobra una relevancia especial con el surgimiento del derecho laboral con su principio de tutelaridad, y esto desencadena en la situación del período de lactancia que se debe otorgar a la madre trabajadora para alimentar a su bebé, en este caso en particular, a sus bebés.

3.5. Vínculo materno-filial

Inicia durante el primer año de vida y es un intercambio de fuerzas que actúan una sobre otra: si esta relación es satisfactoria, beneficia a ambos por igual. Pero su trascendencia va mucho más allá de un simple intercambio de gratificaciones afectivas. Esta ligazón inicial entre madre e hijo constituye la base del desarrollo ulterior del niño, de la estructuración del psiquismo infantil y de la personalidad del futuro adulto.

Para el niño es difícil durante el primer año de vida, diferenciar su cuerpo del de su madre. Ambos forman un lazo simbiótico, es decir de dependencia.

Durante esta etapa (primer año de vida) el niño no tiene conciencia de poseer un cuerpo autónomo y diferenciado del de la madre, esta situación es altamente positiva para la madre y para el niño.



Los actos de comunicación entre madre y niño se instauran a través de señales y signos, utilizando contacto físico, sentido de la vista, del tacto y del olfato. Las señales de actitud afectiva que la madre inconscientemente transmite sirven de orientación al lactante, y las reacciones del hijo ante éstas permiten a la madre sentirse comprendida. Es de esta forma como se establece la comunicación entre ambos.

Las señales son emitidas por la madre y percibidas por el niño, y éste responde a través de signos. El signo es un término indicativo de valor general, como, por ejemplo, el llanto. La señal, en cambio, es el uso específico de un signo, o si se prefiere, la asociación entre el signo y el acontecimiento significado. Así, el contacto del pezón con la boca del lactante significa para éste que va a saciar su apetito.

Como se puede apreciar la relación que se establece entre las madres y sus hijos recién nacidos, desde el primer momento de vida de estos niños, revista una enorme importancia en el aspecto psicológico, emocional, social y afectivo de los infantes, y también de las madres que se sentirán realizadas, por ende, el beneficio para la salud de todas las partes implicadas en esta relación será en todas las esferas posibles. Este beneficio resultante podrá ser percibido por la sociedad en su conjunto, al recibir en su seno a niños equilibrados en su ser integral y que serán en el futuro, miembros con capacidad de integrarse plena, consciente y totalmente dentro del esquema que dicha sociedad impongan.



3.6. Lactancia materna

“Para el recién nacido, la alimentación es la leche materna, porque aporta la gran mayoría de los nutrientes necesarios y en la proporción adecuada para una buena digestión, a pesar de que el tubo digestivo es todavía inmaduro. Además, le proporciona una serie de sustancias – inmunoglobulinas, macrófagos- que aumentan la capacidad de defensa del recién nacido ante las infecciones, en particular las gastrointestinales.

Es el acto a través del cual la madre proporciona a su bebé la alimentación necesaria que éste requiere, mediante la leche que segregan sus glándulas mamarias provistas para tal fin. Es tan antigua como la vida misma y tiene la probabilidad de perdurar en el futuro por sus ventajas comparativas sobre la alimentación artificial para bebés.

Es bien sabido que la lactancia materna continua vigente a pesar de los avances industriales en la elaboración de sustitutos artificiales, pero que, por falta de conocimiento, por cuestiones de trabajo o por costumbres muchas madres no alimentan a sus bebés con leche materna.”¹³

¹³Programa de formación para padres. Tomo I al VIII. Pág. 70.



Se ha comprobado con el paso del tiempo que la lactancia materna contribuye no solo a una alimentación balanceada, completa e integral de los infantes; esto debido a que contiene las cantidades de vitaminas y minerales que necesitan y además de contener anticuerpos necesarios para desarrollar el sistema inmunológico y para protegerlos mientras dicho sistema no se ha desarrollado; sino también provee de un desarrollo pleno de las facultades emocionales y psicológicas de los bebés. Al estar en contacto físico permanente la madre con sus recién nacidos provoca en ellos el sentimiento de seguridad, de sentirse amados, crea un vínculo emocional entre ambos que perdura durante la infancia y que ayuda al infante a desenvolverse de forma más segura durante la etapa de desarrollo creando una personalidad integral.

Esto conlleva una serie de beneficios para ambos porque provoca satisfacción emocional y psicológica en la madre y crea individuos con mayor adaptabilidad dentro la sociedad y por ende con menos problemas para desenvolverse dentro de la misma, con mayor probabilidad de éxito en sus vidas.

3.7. El trabajo y la lactancia materna

En contradicción con las ventajas que posee la leche materna tales como ser económica, contener los nutrientes necesarios y en cantidades exactas para la alimentación del bebé, contener anticuerpos que fortalecen el sistema

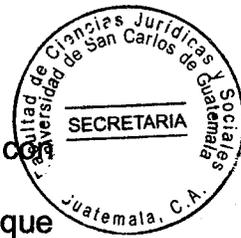


inmunológico, y que propicia un adecuado desarrollo psicológico; que la convierte en el alimento más que adecuado para el bebé, en los últimos años se ha producido un descenso en la cantidad de madres que amamantan a sus bebés con el pecho y una reducción de los meses en que se debe amamantar a éstos.

Este fenómeno se puede apreciar en forma más drástica en el área urbana, aún con la promoción a favor de la lactancia materna que diferentes organizaciones realizan, dicha reducción es consecuencia sobre todo del tipo de vida moderna que llevan muchas madres en la actualidad, es decir la necesidad que tienen de trabajar fuera de casa para poder colaborar en la manutención del hogar como resultado de la situación económica que prevalece en muchos países y especialmente en Guatemala.

El trabajo puede ser causa de que las madres no tengan leche o tengan poca leche, puesto que genera stress y desequilibrio emocional, aparte de restar tiempo para dar lactancia, debido a la distancia de la casa al puesto de trabajo.

Es común en la actualidad que muchas madres tengan que recorrer distancias considerables desde sus hogares para llegar a sus centros de trabajo, esto adicionado a los constantes problemas de tráfico vehicular que se sufre en las áreas urbanas, lo cual les resta tiempo necesario para dedicarlo a amamantar a sus bebés, también debe tomarse en cuenta que el poco personal con que cuenta la

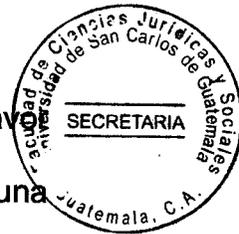


inspección general de trabajo no permite supervisar que las empresas cumplan con las leyes laborales siendo que algunas aprovechan para no otorgar el permiso que toda madre tiene de ausentarse por una hora o dos medias horas de su puesto de trabajo para alimentar a su bebé.

En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo; en nuestro medio, treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. En cuanto al período posterior al nacimiento hasta el año de mil novecientos noventa y dos se otorgaban 45 días; sin embargo, en su momento, se objetó que un convenio internacional ratificado por Guatemala reconocía 54 días razón por la cual se hizo la adecuación correspondiente.

En época de lactancia tiene derecho a media hora dos veces al día durante sus labores, pero puede acumularlas y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que finalice; este período se computa a partir del regreso de la madre a sus labores y hasta diez meses después.

Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios



minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes. Se supone que ese período es en beneficio del infante. La última reforma laboral estableció claramente que el período de lactancia es de diez meses.

3.8. Lactancia en embarazos múltiples

En el caso de embarazos múltiples, es muy importante la ayuda externa para las tareas de la casa, para evitar llegar al agotamiento que conlleva la atención continua de dos bebés recién nacidos. Está demostrado que se necesitan 30 horas diarias para cuidar y alimentar a dos bebés, y el día solo tiene 24 horas. Al principio será mucho más simple amamantar de a uno a la vez, ya que la madre tendrá la inexperiencia de madre de más de un bebé y los temores lógicos que esta situación trae aparejada.

Las posiciones pueden ser sentada cómodamente en un sillón o en la cama poniendo almohadones que rodeen a los bebés para evitar caídas.

Una madre sana producirá, a partir de los quince días, leche suficiente para ambos niños. Suele bastar dar un pecho a cada bebé, de forma simultánea o sucesiva. Es conveniente seguir un horario estricto para facilitar las tomas y el reposo de la

madre. Si uno de los gemelos se alimenta del seno derecho en una sesión, le toca el izquierdo en la siguiente. Si los niños quedan insatisfechos, se les ayuda con leche adaptada, después del pecho a cucharaditas o en biberón.



La maternidad ha sido una de las características femeninas, imposible de cambiar por los hombres (hasta ahora), que más ha marcado el sino de las mujeres y que fue el fundamento para la división natural del trabajo y su permanencia en la historia. Si la principal actividad reconocida para las mujeres por la sociedad es la procreación y las actividades derivadas de la misma son también consideradas dentro del ámbito de lo natural, no se hace la diferencia de lo que ocurre dentro de su cuerpo y lo que hace por mediación de su cuerpo, dejando todo su trabajo fuera del orden social creativo y por lo tanto reconocido: queda dentro del ámbito de lo doméstico.

3.9. Ventajas de la leche materna sobre la alimentación artificial

“La lactancia natural, o sea por vía del pecho materno es la más adecuada para una buena alimentación del niño recién nacido. La leche materna proporciona al niño anticuerpos específicos para defender a su organismo frente a determinadas infecciones que pueden ser fatales a una edad tan precoz. Además, proteínas, hormonas y fermentos que el niño necesita. En caso de imposibilidad por parte de



la madre tanto física como psíquica, se debe recurrir al puericultor, para que indique la alimentación más adecuada.¹⁴

Numerosas son las ventajas descritas con relación a la lactancia materna tanto para el niño como para la madre, familia, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto. Considerando todos estos aspectos, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda como alimentación ideal la lactancia materna en forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida y complementada con alimentos sólidos a partir de esta edad y durante los dos primeros años de vida.

La leche materna tiene un balance perfecto de nutrientes, proteínas, grasas, carbohidratos, vitaminas y minerales, y agua necesarios para el crecimiento y desarrollo adecuado de los bebés. Además, contiene los aminoácidos y ácidos grasos propios de la especie humana requeridos para el desarrollo, sobre todo del sistema nervioso central, lo que hace que un niño amamantado tenga un coeficiente de inteligencia superior.¹⁵

El calostro y la leche de transición de los primeros días es la más rica en protección inmunológica para el bebé, con un resguardo seguro para las afecciones diarreicas y respiratorias. Además, los anticuerpos lácteos proporcionan inmunidad sistémica

¹⁴ **Ibid**

¹⁵ **Ibid**



a corto plazo (contra varias enfermedades) e inmunidad entérica (del intestino) largo plazo. La leche materna contiene agua como su elemento en mayor cantidad. Dentro de los alimentos que contienen carbohidratos, la leche materna es la que presenta la más alta concentración del reino de los mamíferos. La lactosa es el azúcar más importante y se destaca la fucosa como factor estimulante para el desarrollo del bacilobífidus.

Igualmente predominan los ácidos grasos no saturados, lo que permite una mejor absorción de los lípidos, calcio y vitaminas liposolubles. Los ácidos grasos de cadena larga favorecen el desarrollo del cerebro. La leche materna además contiene todas las vitaminas, se absorbe el 49 % del hierro, posee hormonas como prostaglandinas E y F que aceleran la motilidad intestinal, así como también factores de crecimiento epidérmico y nervioso. También posee hormonas tiroideas y estrógenos; otras sustancias moduladoras del crecimiento son: taurina, etanolamina, fosfaetanolamina, interferón y enzimas.

La leche materna debe ser considerada la primera vacuna que recibe el niño y que es capaz de protegerlo de un elevado número de infecciones frecuentes que lo amenazan durante el primer año de vida, por los anticuerpos que contiene y otros componentes inmunológicos.



A pesar de lo cómodo que pueden resultar las fórmulas comerciales, en una región como Latinoamérica se debe tomar en cuenta todos los aspectos fundamentales para proporcionar a los bebés la alimentación más adecuada; y por mucho, la decisión de amamantar a los infantes con leche materna resulta la más idónea por lo siguiente:

- se produce en el momento y en la cantidad justa que el bebé necesita.

- contiene por completo los nutrientes esenciales para el desarrollo integral de los infantes.

- contiene anticuerpos que protegen de enfermedades al infante y propicia el sano desarrollo de su sistema inmunológico.

- no necesita preparación y está disponible en todo momento, y no se desperdicia puesto que su almacenamiento es natural en el cuerpo de la madre.

- propicia un sano desarrollo emocional y psicológico del infante. - es más fácil de digerir y no provoca reacciones alérgicas; etcétera.



3.11. Necesidad de ampliar el período de lactancia en partos múltiples

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

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

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



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

Se debe recalcar que los partos múltiples ocurren en un porcentaje mínimo, menos de 1% de los partos atendidos en Guatemala y que dentro de esta minoría los trillizos representan menos de 0.02%, que las mujeres incorporados al sector de la economía formal y por tanto las que tienen mayor probabilidad de ser beneficiarias del presupuesto legal apenas alcanza un 22.3% del total de las que realizan actividades productivas, puede deducirse por tanto que el número de casos de partos múltiples es relativamente escaso.

No obstante, dicha situación debe ser regulada jurídicamente por la importancia que reviste para la sociedad guatemalteca. Con fundamento en lo considerado se puede indicar con seguridad que el otorgar una hora por cada hijo o hija en caso de parto múltiple no afecta de forma significativa a los patronos o empresas, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o a la productividad y economía nacionales.

El Artículo 153 establece: "Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá



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

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”

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

En los casos de partos múltiples se deberá otorgar una media hora más por cada hijo o hija nacida de dicho parto, y la trabajadora podrá hacer uso de las opciones que esta norma le otorga.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Parto múltiple es aquél en que, de modo continuado, o con escasas diferencias de tiempo, son alumbradas dos o más criaturas. En la doctrina jurídica a este acto se le denomina connacencia. Nacimiento de dos o más. La presentación de un parto múltiple se va a descubrir durante el embarazo. Su anuncio puede ser para los padres motivo de alegría o de preocupación, según su situación y sus características personales. Unas veces, el malestar surge debido a que la pareja había decidido no tener más de un solo hijo, otras, porque la falta de perspectiva económica puede más que la ilusión y, casi siempre, porque se teme por la madre y por los niños.

En la actualidad, vivimos en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. La atención que pueda prestársele a la familia es esencial y repercutirá en toda su vida. Esta atención quedará marcada e influirá en la personalidad futura del ser humano; por lo que es importante el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés; así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.





BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de derecho laboral. Corregido, ampliado y actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1998.

DEL BUEN, Nestor, **Derecho del trabajo uno**, Argentina; Ed. Larreda, 2002

DIAZ, Soledad; **El Periodo Postparto**, Instituto Chileno de Medicina Reproductiva. Chile. Ed. Callhill. 2006.

Enciclopedia Familiar de la medicina y la salud. Madrid.España; Ediciones Servagrup, 1983

Enciclopedia Jurídica Omega, Madrid, España; Ed. Omega, Tomo XVIII vol.I,1964

Enciclopedia La Madre y el niño. Maternidad. Madrid, España; Ed. Océano. 1995.

Guía para padres, embarazo y parto / el desarrollo del niño. 1t.; Madrid, España: Ed. Cultural S. A. 1999.

KLEINMAN, Ronald L. **Lactancia materna fecundidad y anticoncepción**. Federación internacional de planificación de la familia. Publicaciones Médicas de IPPF. Inglaterra 1984

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

Programa de formación para padres. Tomo I al VIII. Barcelona, España: Ed. Ediciones Océano, Grupo Editorial Océano-Éxito, S. A. 1986.



Legislación

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

Código Civil. Decreto-Ley número 106. Enrique Peralta Azurdía, jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

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

Convenio número 103 sobre Protección de la Maternidad; los Estados miembros de la OIT. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.