

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

EL PROBLEMA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO
DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN
AUTORIZACION JUDICIAL EN GUATEMALA

TESIS

Presentada a la Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

DORA LETICIA MONROY HERNANDEZ

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Guatemala, octubre de 1995

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

NOTA:

"Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado Público de Tesis).

Biblioteca Control



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Guatemala



Guatemala, 4 de octubre de 1995

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

4 OCT. 1995

REDA (3110)
Hora: 1:30
OFICIAL

Señor Decano de la
Facultad de CC. JJ. y Sociales de la
Universidad de San Carlos.
Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Ed. S7 Ciudad Universitaria.

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para manifestarle que por resolución de su Despacho del diez de julio del presente año, fui designado como Consejero de tesis de la Br. DORA LETICIA MONROY HERNANDEZ que presentara la ponencia EL PROBLEMA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN AUTORIZACION JUDICIAL EN GUATEMALA. Habiendo terminado las sesiones de trabajo y presentando el informe final, procedo a rendir el siguiente dictamen:

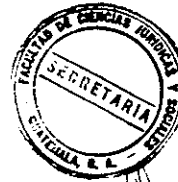
I. GRADO DE LA INVESTIGACION Y COMENTARIOS FUNDAMENTALES A LA MISMA:

En el orden técnico de la investigación, la ponencia media entre la monografía y la tesis, en la cual me parece al concluir la lectura que no se ha descubierto, nada nuevo, pero el trabajo tiene el mérito de que pone de manifiesto la existencia de un problema latente al que aún no se le encuentra solución. Ciertamente como lo asienta la autora, un sector fuerte de patronos infligen un trato infamante a las trabajadoras en estado de embarazo, lo cual desemboca en el dilema del despido sin autorización judicial de estas que gozan por derecho de inamovilidad. También es cierto, que antes de las reformas hechas al Código de Trabajo y aún con ellas, provenientes del Decreto 64-92 del Congreso de la República, se ha venido conculcando el derecho de las trabajadoras en estado de gravidez, despidiéndolas por solo ese hecho o por la lactancia. En este mal que ya se ha vuelto crónico en nuestro país, intervienen como factores de complicidad, el Organismo Ejecutivo, que a través de la Inspección General de Trabajo deja de realizar la función social y legal que le es propia y obligatoria, asunto este que ya se ha resaltado en otras ponencias de esta Facultad.

Sería ocioso describir el contenido temático que realizó la Br. Monroy Hernández, pues ello está en el índice y se justifica en la introducción. Pero deben considerarse varios aspectos que ella trata ya que en otras palabras alude, especialmente: a) que el orden biológico, toca a la mujer sufrir el embarazo y toda una serie de -

[Handwritten signature]

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



...../2

viscísitudes que lo acompañan y obviamente el hombre no puede sentir; b) el período de preñez representa riesgos para la salud y vida de la madre y del vástago, por lo que ha sido empeño de los teóricos y del legislador que la mujer no dedique esfuerzos grandes en sus tareas laborales durante la época prenatal; y c) que la mujer dedica grandes cuidados al menor en la primera edad, principalmente la lactancia, etc.

Muy discutido es el tema y sentido que las feministas han dado a los derechos de la mujer, por una parte se alude a la discriminación en cuanto a la oferta de empleo (lo cual no sólo es condicionante para la mujer, sino que también se refleja para el desempleado), al "machismo" y a otros tantos tratos crueles que suele sufrir el sexo femenino, ya por ignorancia, por un mal sentido de la masculinidad, el influjo del desinterés del Estado en la protección a la mujer desempleada y a la trabajadora; y también la importante presión que ejercen ciertas tradiciones o cuestiones culturales, religiosas, etc. Pero la situación de la mujer occidental de hoy no es como la del siglo pasado o principios del presente (entiéndase época victoriana) en que la mujer se encargaba de los asuntos netamente hogareños, tejía, cuidaba de la salud familiar, se encargaba de la educación de los menores, en general era ama de casa. La situación actual cambia, según las propias palabras de la ponencia, la mujer ha desplazado y hasta llega a competir y superar al hombre en las actividades cotidianas, por ello es que no es raro ver en altos puestos de la industria, comercio y de las profesiones liberales, así como en la de funciones de Estado a mujeres que despliegan un papel que antes era sólo confiada a los hombres. Curiosamente en lo que no logran casi descollar en aspectos artísticos (composición y dirección de orquesta - por ejemplo).

Es un hecho probado que contra la mujer se cometen varios vejámenes cuando trabaja, que van desde la discriminación apuntada - por la autora de la tesis hasta el despido por el embarazo o la lactancia, pasando por otras lesiones de orden físico, moral y económico. El problema nacional no resulta -en opinión de quien dictamina-, de la inexistencia de derechos, pues en Guatemala, la mujer los tiene, este resulta de que al querer ponerlos en práctica se reflejan inoperantes e ineficaces, podría considerarse que la mujer sola es sujeta de mayores violaciones que la mujer agremiada en sindicatos o comités coaligados.

Coincidentemente con el párrafo precedente son las conclusiones dos y tres de la autora, en donde se ve claramente que el Estado a través de sus ineficaces medios de control, de fiscalización

.....1

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



ACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



...../3

y en general por su falta de coercibilidad colabora estrechamente con los patronos infractores (a veces el mismo Estado infringe) dejándolos actuar libremente y con ello poder negar la inamovilidad que la mujer tiene por razón del embarazo o de la lactancia, llegando al colmo de que los tribunales aprueban sin ninguna averiguación desistimientos y convenios lesivos a la trabajadora. El trabajo de la Br. Monroy Hernández es meritorio, pues destacó bien los principales problemas que originan el despido de la trabajadora grávida. Pero cabe preguntar ¿qué sucederá a aquellas madres trabajadoras que en el campo no tienen el descanso postnatal y que por tradición cuando lo toman por fuerza natural no pasa de ocho días y que no tienen ni noticia de que existe un descanso prenatal?; - por ello es que llama poderosamente la atención que algunos burócratas (y en este caso la misma trabajadora) vean con desdén los juicios que por esos motivos se han planteado. El suscrito ha comprobado, como en los tribunales no se encuentran oficiales o notificadoras pues gozan de pre o post natal y no hay personal supernumerario y cuando regresan al puesto, por lo general están inbuidas en otros menesteres no propios de sus actividades, o gozan de licencias estudiantiles, o...hay paros de hecho o huelgas de tribunales, etc. Se puede entonces afirmar que no toda la situación de las trabajadoras es igual, pero los señalamientos que ha hecho la ponente son ciertos y no deben pasar inadvertidos.

II. CONCLUSIONES DEL DICTAMEN:

- a) El trabajo presentado, ha logrado destacar en buena medida la ubicación de la trabajadora en lo concerniente al derecho de trabajo y de previsión social;
- b) Este contiene conclusiones ciertas y recomendaciones que pueden ser atendidas;
- c) La bibliografía es escasa pero atingente al tema que es lo que interesa.

Por lo anterior, el suscrito se permite OPINAR: que salvo mejor criterio de quien tenga a bien revisar el trabajo de tesis de la Br. DORA LETICIA MONROY HERNANDEZ, EL PROBLEMA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN AUTORIZACION JUDICIAL EN GUATEMALA, puede aprobarse para los fines perseguidos por la autora.

Sin otro particular me place reiterar al Señor Decano, las muestras de mi consabida consideración, estima y respeto.

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Jorge Alfonso Barrios Enríquez
Asesor Unidad de Tesis Laboral Procesal Laboral

JABE/amch
c.c. archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, octubre seis, de mil novecientos noventicinco.

Atentamente pase al Licenciado LEONEL FRANCO MORAN, para
que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller
DORA LETICIA MONROY HERNANDEZ y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----

ahg.



[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Control



3865-95

Guatemala, 10 de octubre de 1,995.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

10 OCT 1995

Señor
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de
Universidad de San Carlos de Guatemala.

RECOMENDADO
10/10/95
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para comunicarle que en cumplimiento de la resolución de fecha seis de octubre de 1 presente año, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller DORA LETICIA MONROY HERNANDEZ, intitulado EL PROBLEMA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN AUTORIZACION JUDICIAL EN GUATEMALA.

El trabajo realizado, es de suma importancia en nuestro medio, habiendo estudiado el problema a fondo, tomando en cuenta nuestra legislación vigente. La autora del trabajo de tesis, aceptó las sugerencias propuestas por el suscrito, así como las realizadas por el Asesor Licenciado Jorge Alfonso Barrios Enríquez quien opinó favorablemente.

Las conclusiones son congruentes con el trabajo realizado y sus opiniones personales son acertadas, por lo que estimo que el mismo llena los fines que se exigen, por lo que me permito recomendarlo para su aprobación.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano como su seguro servidor.

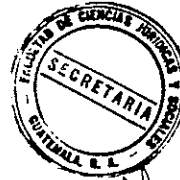
LC Morán
Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Revisor.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
URIDICAS Y SOCIALES
Cedro Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, diez de octubre de mil novecientos noventa y -
cinco.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller DORA LETI-
CIA MONROY HERNANDEZ intitulado "EL PROBLEMA DEL DESPIDO
INJUSTIFICADO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN AUTORI-
ZACION JUDICIAL EN GUATEMALA". Artículo 22 del Reglamen-
to para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.--

[Handwritten signature]



alht



DEDICATORIA

A DIOS:

SOBRE TODAS LAS COSAS. Por la sabiduría que me ha dado para alcanzar esta meta.

A MIS PADRES:

Antonio Monroy (QEPD) y Matilde Hernández. Por su motivación para seguir adelante.

A:

Angel Efraín de León Pérez. Por su apoyo moral.

A MIS HIJOS:

Angel Estuardo y Doris Alexandra.
Por su comprensión.

A MIS HERMANOS:

Martha Lidia, Irma, Rubén, Oscar y Carlos.
Fraternalmente.

A MIS AMIGOS:

Vicky, Evelyn, Giovanni, Fernando, Claudita, Swuamy, Sergio, Julio, Juan Alberto, Luis Alfonso, Claudia, Alejandro, Aneth, Chalo, Sandra, Patty, Lilian, Lorena, Shayne.

A LAS FAMILIAS:

Cabrera Rojas y González Toscano. Por la ayuda incondicional que me brindaron.

ESPECIALMENTE A LOS LICENCIADOS:

Enma Victoria Martínez Gaitán.
Emma Graciela Salazar Castillo.
Gustavo Adolfo Maldonado Dardón y
Rafael López.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
1. LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO LABORAL	1
1.1 MATERNIDAD, GENERALIDADES, CONCEPTO Y DERECHOS QUE LA PROTEGEN	7
1.2 LACTANCIA, GENERALIDADES, CONCEPTO Y DERECHOS QUE LA PROTEGEN	10
CAPITULO II	
2. CONCEPTOS TEORICOS EN RELACION AL TRABAJO DE LA MUJER	13
CAPITULO III	
3. DERECHOS DE LA MUJER EN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO	17
3.1 DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEGISLACION DE PREVISION SOCIAL	25
3.2 DERECHOS ESPECIFICOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS	32
3.2.1 DESCANSO PRE-PARTO	33
3.2.2 DESCANSO POST-PARTO	36
3.2.3 DESCANSO DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA	38

3.2.4	SALARIO DE LAS TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ	39
3.3	GARANTIA DE ESTABILIDAD Y EL DERECHO DE REINSTALACION	40

CAPITULO IV

4.	FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO	45
4.1	INEFICACIA DEL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA EN LAS ENTIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO	54

CAPITULO V

5.	ALGUNAS TRANSGRESIONES EN RELACION AL DESPIDO DE LA MADRE TRABAJADORA	57
5.1	CONCLUSIONES	63
5.2	RECOMENDACIONES	65
5.3	ANEXOS	67
5.4	BIBLIOGRAFIA	73

**EL PROBLEMA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO
DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS SIN
AUTORIZACION JUDICIAL EN GUATEMALA**

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis. El Problema del Despido Injustificado de las Trabajadoras Embarazadas sin Autorización Judicial en Guatemala; se realizó porque se observó que no existe la autorización judicial previa al despido de una trabajadora embarazada o en período de lactancia, tal como lo establece el artículo 151 literal "C" del Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República (Código de Trabajo y sus reformas respectivamente), lo cual no se respeta y principalmente la protección a la maternidad por parte del Estado que no se cumple.

Se hace a la vez un estudio de la forma en que se ejecutan los despidos a las trabajadoras en estado de gravidez o período de lactancia quienes por razones más económicas que de otra índole, aceptan desistir de un juicio prolongado, lo cual es beneficioso para el patrono quien termina pagándole la mínima parte de sus derechos laborales, pues las leyes vigentes son ineficaces para evitar tal situación.

La tesis tuvo como objetivo específico establecer con precisión en que grado se violan las leyes laborales y se pudo comprobar que en un alto porcentaje estas violaciones se efectúan, lo que se amplía en el capítulo V de este trabajo.

Este trabajo comprende cinco capítulos: el primero se refiere a lo que es la mujer en el derecho de trabajo; la maternidad, sus generalidades, concepto, así como la lactancia y los derechos que protegen a una y otra. El segundo se refiere a los conceptos teóricos que definen al trabajo de la mujer. El tercero es asimismo una recopilación de los derechos de la mujer en nuestro Código de Trabajo y en la Legislación de Previsión Social, especificando cada uno de ellos. El capítulo cuarto contiene la Función de la Inspección General de Trabajo y la ineficacia de los dere-

chos de la madre trabajadora en esta Institución. Para concluir este trabajo se mencionan algunas de las transgresiones sufridas por trabajadoras en las cuales sus derechos fueron violados, llegándose a la conclusión y recomendaciones que arribé después del desarrollo de la presente tesis.

El propósito inmediato de la realización del presente trabajo fue el de establecer que sí se violan los derechos de la trabajadora embarazada despedida sin la autorización correspondiente, también el de realizar sugerencias (que motiven enmiendas), objeciones y señalamientos, nuevos enfoques, nuevos planteamientos y por ende nuevas soluciones a este problema, y luego de las conclusiones proporcionar algunas recomendaciones para impedir que se sigan violando nuestras leyes y sean más efectivos los medios de coerción utilizados por la Inspección General de Trabajo, porque una de las finalidades, es demostrar que en el campo laboral, la mujer tiene derecho a protección específica por dos razones: Una por ser mujer trabajadora y la segunda por ser el elemento humano más importante que origina la especie y si se desprotege, se están violando principios Constitucionales y biológicos que establecen la protección a la persona y el derecho a la vida, reconocida desde su concepción.

Conviene resaltar fundamentalmente que la solución al problema motivo de esta investigación, puede ser la aplicación de la ley más equitativamente, pues las disposiciones laborales vigentes, se fundamentan en la imperiosa necesidad de incorporar a la mujer al mercado laboral, lo cual debería vigilarse más concienzudamente por la Inspección General de Trabajo, pues es menester la protección estatal.

Como consecuencia de la cesantía laboral de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, se comprobó la hipótesis del presente trabajo, pues debido a que no se reinstala a la trabajadora en su puesto, directamente se perjudica el goce de su período de descanso pre y post natal, percibir económicamente esta remuneración y afectando tanto a la madre como al niño que se inscribió en el Seguro Social, porque no se emitió en su oportunidad en Certifi-

cado de Trabajo respetivo.

Al momento de faccionar este trabajo, se está llevando a cabo un cónclave internacional en Pekín, (Beijin China Continental), denominada "Plataforma de Acción" auspiciada por la Organización de Naciones Unidas. Las conquistas de la mujer en nuestro continente van evolucionando y es conveniente trazar nuevas estrategias que nos permitan reivindicar otros derechos, pues el problema continúa siendo psicológico, ya que la mayoría de mujeres prefiere asegurar la estabilidad de un pequeño espacio alcanzado, a arriesgarse en otros terrenos para ganar un mayor campo de acción en el camino hacia la igualdad plena; la conferencia citada acapara la atención mundial pues sólo en ella participan más de cuarenta mil mujeres de 184 países miembros de la Organización de Naciones Unidas, y ellas discutirán el futuro de su género.

La Autora

III

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CAPITULO I

1. LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO LABORAL.

En términos generales el trabajo comprende toda actividad humana que tienda a la subsistencia de la persona, pero técnicamente dicha actividad para que se comprenda en el Derecho Laboral, debe ser una actividad subordinada a un patrono mediante la retribución del salario.

Teóricamente que se mantiene en desacuerdo entre autores, y de manera sutil existen diferencias entre el contrato de trabajo y relación, objeto del Derecho Laboral y el oficio habitual, especialmente manual, propio de artesanos y trabajadores del llamado sector informal.

Ahora bien, considerando lo anterior, hemos de convenir en que la mujer en las relaciones familiares siempre ha sido sujeto de trabajo, y en que a menudo le correspondía hacer trabajos rudos, pues entre los árabes, por ejemplo, el marido caminaba jinete en su cabalgadura, en tanto que su mujer o sus mujeres lo hacían a pie y con carga. Esta práctica musulmana todavía se mantiene y la discriminación va desde el velo en la cara, hasta el entierro por tirar del cuerpo, etc.

Conforme evolucionó el ser humano en sociedad, la mujer nunca estuvo ociosa sino que su trabajo en el hogar no tenía horario y tampoco retribución semejante al salario, su condición ha sido pues, cercana a la esclavitud. Se debe al cristianismo y especialmente a las religiones monoteístas cristianas, en especial la católica, la dignificación de la mujer, poniendo en práctica la máxima: "Compañera te dio Dios, que no esclava". Pero eso no significa que todas las pertenecientes a sectas cristianas practiquen los predicados del Antiguo y Nuevo Testamento e incluso encíclicas que se refieran al correcto y debido trato a la mujer.

Panorámicamente se puede decir que el origen discriminatorio radica en la colonia, así en las Leyes de Indias, se dispuso expresamente que ninguna india (entiéndase indígena) casada, pudiera servir en casa de español si su marido no trabajaba en ella; para que las solteras trabajaran, necesitaban autorización de sus padres y se les prohibía en general que trabajaran en las haciendas o estancias. Asimismo en lo referente al estado de gravidez, se les prohibía que trabajaran hasta cuatro meses después del parto, mostrando un avance que aún los países más modernos no lo tienen; y finalmente se les prohibía que teniendo hijo vivo, criaran hijo de español, lo que demostraba por una parte, el interés de las autoridades españolas porque se conservaran las mujeres al cuidado de sus hijos y de su hogar, en relación especialmente a españolas y criollas. En lo atinente a la mujer indígena no era para protegerla, tal vez para evitar la contaminación de alguna fiebre puerperal u otro género de contagio a la familia conquistadora.

Ahora bien, es evidente el disformismo físico y fisiológico del hombre y de la mujer, de manera que pese a la tendencia libertadora, la igualdad de los sexos siempre era relativa, principalmente el hecho de que la depauperación de la mujer influye en su descendencia y que hay que salvaguardar sus sagradas funciones de la maternidad es lo que ha impuesto una reglamentación restrictiva del trabajo de la mujer, aunque de la lectura de los artículos reformados del Código de Trabajo (véase artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República), resulta que las mujeres no tienen hoy prohibición de laborar en actividades insalubres o peligrosas, equiparándolas a los hombres.

Por eso mismo, a la mujer se le asignó en un primer término las tareas del hogar, como cuidar a los hijos, a los animales domésticos y la de atender los cultivos aledaños, sobre todo en la preparación de los alimentos de la familia, en tanto que el hombre los procuraba mediante la caza y la pezca. (Hablando de la era primaria y primitiva de la humanidad).

El trabajo de las mujeres, poco frecuente hasta la Edad Moderna, tuvo hacia mediados del siglo XVIII, como finalidad esencial la de facilitar el desarrollo industrial, imposibilitado, en gran parte, por la falta de mano de obra suficiente, sobre todo en algunas regiones y por los altos salarios que debían abonarse, y de necesidad de la industria, pasó a ser necesidad de las clases humildes, obligados a emplearse todos los miembros de la familia útiles para el trabajo, con el objeto de obtener lo suficiente para el sostenimiento del hogar. Esto ocurre principalmente en Inglaterra con el desarrollo incipiente de la industria fabril.

La aparición de las mujeres en el escenario del trabajo industrial no es simultánea, sino sucesiva. Razones de economía impulsaron a los patronos a requerir el trabajo de las mujeres, como consecuencia del maquinismo. Es así como comienza la explotación, expoliación y otros caracteres del capitalismo industrial.

Consecuencia de la Revolución Industrial fue el empleo de las mujeres en el trabajo, situación desconocida por lo menos con iguales caracteres en el régimen gremial, las mujeres no actuaban sino en labores propias del hogar. Incluso en las manufacturas, el trabajo de las mujeres ha sido más tardío; aunque no por ello deje de observarse que el desarrollo de la gran industria se debió principalmente, al sacrificio en el trabajo de las mujeres.

Los fabricantes encontraron ventajas en emplear mujeres, porque sus salarios eran siempre inferiores a los de los hombres, pues se ponía de manifiesto la premisa de que la intervención del Estado no resultaba necesaria en el régimen del trabajo, que los contratantes eran libres para fijar las condiciones y que toda ingerencia lesionaba los principios de libertad en los cuales se inspiraba la legislación. Pero esa situación no podía prosperar; ya que, el pésimo estado sanitario que se produjo como consecuencia del trabajo excesivo y del nocturno, no sólo atrajo cierta atención, sino que suscitó miedo. Ese miedo provocó la primera intervención de los poderes públicos, producida en Inglaterra, re-

glamentándose cada vez más estrictamente el trabajo de las mujeres, tomándose en cuenta para ello, principalmente, su situación de desamparo, reflejado en las condiciones dentro de las cuales se desarrollaba el trabajo.

La legislación laboral ha avanzado a pasos gigantescos; ya que, incipiente aún a mediados del siglo XIX, se consideraba entonces un extraordinario progreso el hecho de que, para las mujeres fuera limitada la jornada de trabajo. En el curso del corriente siglo esa limitación se reafirma, la defensa de la mujer trabajadora, no interesa especialmente al Derecho del Trabajo, sino a la Legislación. Un conjunto de derechos y de limitaciones impuestos por el legislador en beneficio de las mujeres, restringen la voluntad de una de las partes y señalan una situación especial para estas trabajadoras que se encuentran en distintas condiciones físicas y desprovistas de los medios de defensa con que cuentan otros trabajadores. (Llámesese protección a la maternidad, garantía de estabilidad, descansos, etc.).

La limitación en el trabajo de las mujeres, se establece por el legislador primariamente en Inglaterra, allí donde el problema era más grave a mediados del siglo XIX; le siguieron el Reino Unido, Francia, España, Argentina, siempre atendiendo a circunstancias de orden racial, económico, político y demográfico. Las leyes relacionadas con el trabajo de las mujeres se concretan en tres principales aspectos: a) Limitación de la edad o del trabajo por razón del estado; b) Limitación de la jornada y del horario; c) Limitación de los trabajos ejecutables. Principalmente se incluyen disposiciones sobre trabajos prohibidos a las mujeres, por causa de peligrosidad o de carácter inmoral. Los sujetos de la relación jurídica no pueden ni renunciar, ni modificar las normas dictadas por un interés general y por razón de orden público.

El desarrollo de la industria permitió el empleo de mujeres en las tareas que no requería de máximos esfuerzos físicos y en aquellas tareas delicadas más propias de la atención y el cuidado femenino.

Pero una de las verdaderas razones por las cuales las mujeres fueron incluidas en los trabajos en las fábricas, fue el hecho de que se les podía pagar un salario inferior, obteniendo a veces más rendimiento dada su laboriosidad y que no habían alcanzado voces de protesta en contra de los excesivos trabajos, jornadas agotadoras y una total despreocupación por el estado de gravedad de las trabajadoras.

Lo contrario de lo que en mucho tiempo atrás se había regulado en las Leyes de Indias, que contemplaron desde entonces un rasgo de enmascarado humanismo y diferenciación con respecto al trabajo que la mujer desempeñaba y la protección a los lazos familiares. Por ello se dice que se adelantó muchos años a las legislaciones modernas, pero porque no había desarrollo de industria y comercio, y no precisamente por proteger la presunta debilidad de la mujer.

De todas maneras, las jornadas de trabajo eran excesivas, de sol a sol, y se desarrollaban frecuentemente en medios insalubres o inadecuados para ellas.

La Organización Internacional del Trabajo limitó la jornada de trabajo a ocho horas, y luego la Conferencia de Washington de 1,919, dio mucha importancia a esta limitación, e influyó en muchos países para llegar a un acuerdo generalizado.

En la actualidad, resulta un lugar común aceptado por la mayoría de los países civilizados, que además de la limitación de la jornada de trabajo, se proteja a la mujer durante los períodos pre y post natales, cuyo pago es obligatorio en las fábricas y oficinas, el establecimiento de guarderías para cuidar a los niños y los descansos necesarios para que la madre pueda alimentar a su hijo, (lactancia en especial).

Por lo anterior, la mujer seguirá siendo sujeto trabajador con características especiales frente al hombre, pese a las teorías y a las prácticas igualitarias, pues diferencias

físicas y fisiológicas por naturaleza insuperables obligan a que la igualdad sea relativa. Precisamente por ello, la mujer merece el goce de garantías compatibles a su trabajo, por ejemplo la de igual salario e igual trabajo, pero al mismo tiempo el derecho de trabajo debe proteger a la mitad del género humano por razones genéticas y sociales.

La mujer guatemalteca, por sistema rehuye al trabajo agrícola, no obstante ser nuestro país "esencialmente agrícola" como les gusta llamarlo a algunos demagogos. Es decir, no se sabe de cuadrillas de mujeres para la recolección agrícola (exceptuando café, cardamomo y algodón), trabajos agropecuarios y menos mineros y de otros trabajos en el campo, a menos que vayan acompañando a sus maridos y demás familia, porque entonces sí se observan a nuestras mujeres trabajando en el campo. Actualmente el gobierno de León Carpio dispuso crear dentro del plan de FONAGRO una dependencia relativa al trabajo agrícola de la mujer. Lo que en realidad ocurría antes de la nueva devaluación del peso mexicano era que las domésticas se iban hacia México y Huehuetenango al corte de café; ahora afortunadamente esto ha cesado.

Y el asunto no es que sea racial o cultural, pues recordemos que en Italia las mujeres sí trabajaron en el cultivo de arroz en los pantanos pontinos, como se demostró en cinta cinematográfica célebre llamada "Rizo Amaro" o arroz amargo. Repito, en nuestro país no existen habilitadores que enganchen mujeres para trabajar en el campo, sino por excepción, quizás los héroes habilitadores son los propios maridos y padres de las trabajadoras campesinas.

Por ello creemos que las mujeres en nuestro país, se inclinan por trabajos en las fábricas, en oficinas, hospitales, etcétera y últimamente en las maquiladoras, a lo que había de agregarse que con las llamadas profesiones liberales se han visto colmadas de estas mujeres, como resultado de las ideas de liberación femenina y del avance sobre las distintas universidades.

Desde luego, hay que advertir que siempre han existido trabajos y profesiones especiales encomendadas al sexo femenino, como lo son las del servicio doméstico, las enfermeras y ocupaciones relacionadas con el culto a la belleza y el comercio.

La mujer ha invadido las esferas del trabajo, antes reservadas al hombre, y lo ha hecho por necesidad. La realidad lo ha impuesto como hecho incontrovertible, como expresión necesaria de la actual civilización. Y la realidad, principalmente en las grandes ciudades, muestra conjuntamente la emancipación de la mujer por obra del trabajo y se ha erigido como actora principal del drama de la vida. En ello no sólo resultaron causantes los factores de industria y comercio, sino las necesidades primarias que la mujer no puede satisfacer por pobreza, abandono conyugal, etc.

1.1 MATERNIDAD, GENERALIDADES, CONCEPTO Y DERECHOS QUE LA PROTEGEN.

En el Derecho del Trabajo dice Guillermo Cabanellas "Es la maternidad el estado eventual, próximo-actual o reciente; es objeto de medidas protectoras para la obrera o empleada madre y para la de su hijo o hijos, nacidos del alumbramiento esperado". (1)

En todas las sociedades tanto en las primitivas como las actuales y desarrolladas, las del mundo occidental o las del oriental, desde los primeros tiempos de la vida civilizada la mujer ha quedado relegada al cumplimiento de la función biológica de toda hembra; la conservación de la especie por los procesos de reproducción, en los cuales le corresponde desempeñar el principal papel, aún arriesgando su salud y su propia vida.

Pero quizás haya sido la misión de la maternidad con

(1) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. Tomo I, Pág.378.

sus diferentes etapas: embarazo, parto, puerperio, lactancia, crianza y formación de los hijos, lo que causó el relego de la mujer en el hogar y su ausencia de las actividades en el desarrollo social. Se descuidó su educación e instrucción, sus capacidades innatas para muchas acciones además de la procreación. Y se dijo que la mujer era un ser inferior al hombre. Aunque los poetas la idealizaron como novia, amante, madre y esposa.

El derecho a la maternidad voluntaria íntimamente ligado a la conducta sexual, a la dependencia económica y a la representación social. Toda estructura familiar se conmueve ante este derecho justamente exigido por la mujer moderna y todo se debe a una errónea interpretación de lo que conlleva, tanto por los hombres como por las mujeres, de diversas clases sociales. El derecho a la maternidad voluntaria pone a la mujer en un nivel humano racional de profundo respeto y comprensión de los valores sociales.

La maternidad le ha sido impuesta a las mujeres sin preguntarles acerca de sus deseos, de sus planes de vida laboral, de su salud emocional y física, de su complacencia y tranquilidad en el hogar, de su vida interior, de sus aspiraciones.

La reproducción de la especie humana se ha cumplido según las normas biológicas, al impulso del instinto. La maternidad resulta entonces, que en vez de ser un hecho que ennoblece a la mujer, es una imposición que viola su integridad como persona, si lo vemos de la forma que lo está viendo nuestra sociedad.

La lucha de las mujeres por que se reconozca su derecho a la maternidad voluntaria ha sido larga y penosa y queda mucho por alcanzar todavía.

Sobre los derechos que protegen a la maternidad, cabe mencionar que Madre es la que da vida a un nuevo ser; según nuestra Constitución Política de la República, es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la Repúbli-

ca, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona; además indica que el Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

Esto indica que para nuestro derecho interno la vida de un nuevo ser comienza desde la unidad de las células reproductivas (masculina y femenina) y por ende, la protección de este nuevo ser se inicia desde ese momento. También nuestra Constitución señala que la maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Todo esto nos lleva a que también el derecho internacional de los Derechos Humanos, mediante los Tratados y Convenciones sobre el tema, determina que la vida comienza desde el momento de la concepción.

Si madre es la que da vida y si la vida está dentro de una mujer grávida, entonces la que lleva la vida dentro de su cuerpo debe gozar de todos los derechos que le corresponden a una madre.

Cuando una mujer grávida goza del permiso prenatal, lo está haciendo en su derecho como madre. Unos dicen que la embarazada es madre, en potencia, otros dicen que no es madre. Pero lo que no podemos dejar de señalar es que la protección a la persona en este caso, se debe proyectar en dos sentidos: el primero se refiere a la protección de la mujer grávida o embarazada, en el ejercicio de sus derechos como persona que da vida; el segundo se refiere a la protección del no nacido, pero que sí posee vida.

Otros derechos irrenunciables de la maternidad los estipula el Decreto 64-92 del Congreso de la República, los cuales detallamos en otro capítulo del presente trabajo.

1.2 LACTANCIA, GENERALIDADES, CONCEPTO Y DERECHOS QUE LA PROTEGEN.

De conformidad con el Convenio número tres, acordado en la Primera Reunión de la Conferencia de la O.I.T., celebrada en Washington en 1,919, la palabra Mujer designa a toda persona del sexo femenino de cualquier edad, nacionalidad, casada o no.

Una de las medidas de protección establecidas por dicho Convenio, es la cuarta, la cual indica: Después de reanudar su trabajo deben otorgarse a la trabajadora facultades para la lactancia si la madre da pecho a su hijo; el Convenio le reconoce el derecho a dos reposos de media hora cada día para poder alimentar al niño.

Nuestro propósito es hacer ver que la mujer, es para el hombre el complemento fundamental para su vida y para mejorar la humanidad tan deteriorada por la falta de comprensión y armonía en nuestra sociedad, pues dado el momento que atravesamos es indispensable que se construya el progreso material y la industrialización de los pueblos en bases de un contexto moral y no se destruyan los valores.

Significa todo esto, que la trabajadora actual, la madre, por la naturaleza del empleo que obtiene, muchas veces no puede alimentar a su hijo, dadas las circunstancias de que puede ser madre soltera y tenga ella sola la necesidad de trabajar para el sostenimiento de su familia; otras veces, la inadecuada alimentación de la trabajadora en estado de gravidez, contribuye a que ésta no pueda amamantar a su bebé cuando nace; y actualmente la modernización de la trabajadora, que prefiere someterse a un riguroso plan de dietas y ejercicios para lograr el restablecimiento de su cuerpo en menos tiempo y debido a esas dietas, no produce la leche que alimentaría a su hijo.

Entidades gubernamentales y no gubernamentales, contribuyen a la realización de propaganda para que la ma-

dre no deje de alimentar a su hijo con leche materna, haciendo énfasis en que la mayor protección contra las enfermedades de sus hijos es dándoles de mamar, pues la leche materna se encuentra a la temperatura natural, libre de gérmenes o hay que hervirla, etc.

Sin duda alguna el factor más importante en la realización de esta campaña, lo es el económico, que debido al alto costo de la vida y de la leche especialmente, las mujeres tienen que alimentar a sus hijos con leche materna.

En nuestro Código de Trabajo se reformó lo relativo a la lactancia, lo cual se amplía en capítulos posteriores de este trabajo, pero ahora mencionaremos lo que indica la Ley de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y su Reglamento, "Que es necesario regular la promoción y propaganda no ética y engañosa de la industria de alimentos infantiles, que insisten en considerar la leche de vaca como similar a la leche humana, usando expresiones como "Leche Maternizada" o "Humanizada", así como el inducir a las madres a iniciar muy tempranamente la introducción de cereales y alimentos procesados, industrializados (jugos y compotas), juntamente con prácticas como distribución de muestras gratis a las madres". (2)

Los profesionales de la salud, han tenido un papel decisivo en el cambio de las prácticas en la alimentación infantil.

Para controlar esas prácticas inadecuadas fue emitida dicha ley basada en el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna propuesto por la OMS y UNICEF.

(2) Decreto Ley 66-83 Emitido el 7 de junio de 1,983 y su Reglamento aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 841-87 de fecha 30 de septiembre de 1,987.



2. CONCEPTOS TEORICOS EN RELACION AL TRABAJO DE LA MUJER.

Es muy lógico que la mujer no ha ocupado en el desarrollo histórico el mismo lugar, ni se le han atribuido las mismas funciones. Aparte del diformismo psíquico y fisiológico del hombre y la mujer, lo cual naturalmente lleva en sí profunda diferencia, aunque muchos se empeñen en negarlo y pretendan una absoluta igualdad de derechos y obligaciones. La dinámica social del hombre agrupado, generó entre los sexos situaciones de inferioridad, cuando la mujer era utilizada por el hombre en el sentido de que ésta se asemejaba a una esclava; de equilibrio cuando la mujer empezó con las labores de igualdad con el hombre comenzando en la edad media; y de superioridad cuando la mujer se dio a conocer como mejor administradora de todos los bienes del hombre y mejor autora de nuevas ideas, (la mejor época por la que atravesó la humanidad, el Matriarcado).

Solamente tenemos que fijarnos en el desarrollo y la evolución del matriarcado a la monogamia, como un aspecto natural de la sociedad humana, para darnos cuenta o imaginarnos las diferencias sociales y ocupacionales de la mujer de la sociedad primitiva a nuestros días.

De suerte que no hay equiparación posible entre la situación de la mujer en la India y otros pueblos de Oriente, donde la función femenina era y sigue siendo puramente de procreación, a la situación de la mujer en Israel sometida completamente a la potestad masculina. Así vamos notando las disímiles circunstancias de la posición de la mujer en Egipto, en donde se le rendía culto a la intimidad del hogar. En Grecia la mujer vivía recluída en el gineceo, desempeñando tareas caseras, en tanto que mujeres celebradas por su belleza eran objeto de cierto grado de libertad, como amantes de hombres célebres o de modelo de artistas,

tales como Aspania o Friné.

Así llegamos a la época romana, en que la mujer mereció un puesto de honor en el criterio de Ihering al decir que "ningún pueblo en el mundo antiguo, sin exceptuar a los griegos, ha dado a la mujer lugar tan honroso en la sociedad como los romanos", (3) no obstante que estaba bajo el manus del marido o la tutela de los parientes, y esto dependería también de la clase a que pertenecía la mujer (a patricios, plebeyos, esclavos, libertos, etc.).

Sin embargo el pater familias fue sin duda la autoridad máxima familiar, y aunque la mujer era incapaz jurídicamente no era una esclava, puesto que aportaba y conservaba la dote que dio origen a la cuarta marital que sustenta el derecho a las legítimas de las cónyuges supérstites. Durante la Edad Media la mujer conservó buena parte del "status" que le brindó el derecho romano, pero influyó mucho posteriormente el catolicismo al destacar la condición de la mujer como compañera del hombre aunque era indudable la primacía de los varones.

Así llegamos a los tiempos modernos en que florece el feminismo como doctrina igualitaria, que pretende iguales derechos de la mujer respecto al varón. Ya en el Tratado de Versalles, en lo que respecta a materia laboral, se consagró derecho de igual salario a igual trabajo sin distinción de sexo. Pero naturalmente en nuestra opinión, como ya lo hemos manifestado en otra parte de este trabajo, la absoluta igualdad del hombre y de la mujer se manifiesta imposible, con sólo considerar el papel generatriz que corresponde a la mujer que no puede desempeñar el varón y los impedimentos y compensaciones que merece el ser que reproduce la vida humana por designio que escapa a toda doctrina o tendencia humana.

Por ello es insuperable el diformismo físico psicológi-

(3) Ihering, Rodolfo. Citado por Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II, Pág. 43.

co y fisiológico del hombre y de la mujer, por lo cual la igualdad de los sexos resultará siempre relativa. La mujer, especialmente en períodos de preñez o lactancia, no puede ni debe desempeñarse en esfuerzos físicos dañinos, hasta en el empleo de medicamentos sus prescripciones son limitadas durante tales épocas.

Desde los tiempos primitivos la mujer fue excluída de la guerra, aunque en muchos casos sufría sus terribles efectos. No es sino hasta muy recientemente cuando ha invadido los frentes de guerra, primero en tareas de asistencia, enfermería, conducción de ambulancias, etc. Pero alejados de todo sentir, podemos afirmar que por ahora hacer la guerra con armas que no requieran mayores esfuerzos físicos, pudiera estar al alcance de la condición femenina, y de hecho lo ha estado en guerras como las de Israel con los pueblos vecinos y la propia subversión y terrorismo mundial.

En conclusión, sentimentalismo aparte, el derecho deberá proteger siempre a la mujer de trabajos rudos o peligrosos, pese a que algunas mujeres hay que reconocerlo, pueden perfectamente rivalizar y aún aventajar al promedio de hombres en el trabajo, las razones protectoras son abundantes en los órdenes jurídicos, sociales y médico-legales.

Siempre se ha enfatizado que el trabajo de la mujer es mediocre, irrelevante y falto de seguridad, pero en los últimos años, a pesar de tales señalamientos, la mujer ha destacado en todos los ámbitos de la vida, llámese ellos económicos, sociales, políticos, religiosos, culturales, etcétera. Ejemplos de ello son los casos de Indira Ghandi, Margareth Tacher, la señora Killpatrick, Rigoberta Menchú, etc.

Nuestro país ha ratificado convenciones sobre los derechos de la mujer, sobre la no discriminación de la mujer y en base a esos derechos ésta ha evolucionado, al extremo de desempeñar los cargos más importantes que le puedan ofrecer, determinando los rangos y condiciones que la sociedad tenía restringidos para ellas.

§. **DERECHOS DE LA MUJER EN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO.**

Principiaremos por mencionar el artículo tercero de nuestro Código de Trabajo, el cual reza: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (4) El mencionado artículo no distingue entre hombre y mujer, lo cual indica que el trabajador o trabajadora es indiferente para la definición. Esta definición ha sido duramente señalada de querer separar el trabajo físico y el intelectual, pues en toda actividad intelectual, hay esfuerzo y desgaste físico y el trabajo material, siempre había que hacer funcionar el intelecto, la idea, el razonamiento, etc.

El artículo décimo de la ley citada indica: Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de sus derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus Reglamentos o las demás Leyes de Trabajo o de Previsión Social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos. Nuevamente la protección a que no hayan represalias, es un derecho al trabajador indistintamente del sexo del trabajador.

Específicamente el artículo ciento cuarenta y siete de nuestro Código Laboral establece: El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. (5) Los anteriores se podría afirmar, son consideraciones mínimas generales que van a orientar a otros derechos laborales en general y específicamente los de la mujer.

(4) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

(5) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
Pág. 38.

Aparte de las leyes ya consabidas que son garantías mínimas a que se refieren la Constitución Política de la República de Guatemala, que en el artículo 44 estatuye: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen a otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. ..." (6) Y a su vez los artículos 101 que preceptúan: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." (7) Y "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, ... c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. ... k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; ..." (8) Ideológicamente los incisos a que se refieren el considerando IV del Código de Trabajo, en especial a), b) y c) que indican: a) El derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigual-

(6) Constitución Política de Guatemala. Pág. 22.

(7) Ibidem. Pág. 42.

(8) Ob cit. Págs. 42 y 45.

dad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, ..." (9)

Haremos mención de la Reforma del artículo setenta y ocho de la ley mencionada, pues éste quedó así: "Artículo 78.- La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. Esta norma no se aplica más que en los grandes centros de trabajo, es decir la notificación escrita de despido, en términos generales casi ningún patrono hace más que notificarlo verbalmente

(9) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 1.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

o de hecho impidiendo al trabajador el ingreso a la empresa. El artículo deja a sabor y antojo del Juez, fijar los daños hasta en doce meses y las costas judiciales (al menos en el Código) no tiene procedimiento específico a regular.

El artículo ochenta y nueve también sufrió la siguiente reforma: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor. Este artículo refleja la oportunidad de igualdad que deben prescindir en una empresa, sin embargo a los trabajadores (varones), se les da la primacía en cualquier ascenso, mientras que las trabajadoras son pocas las que logran obtener un trabajo con un cargo superior, aunque ellas demuestren eficiencia; con relación a las demandas planteadas por razón de discriminación, no existen estadísticas sobre ello, pues si se entabla una demanda por esa razón, lo más probable es que resulte un despido justificado aduciendo cualquier cosa.

Siguiendo con los derechos que tienen las trabajadoras, establecidos en nuestra ley laboral, el artículo noveno de la Reforma en el artículo ciento treinta y siete, al cual se le adicionó un nuevo párrafo, que dice: "Artículo 137 Bis.- Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por naturaleza de los centros en donde obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña." (10)

Hablar de discriminación en los centros de trabajo, es hablar de lo que acontece a diario en nuestra sociedad, sólo basta con leer los clasificados de los diarios y darnos cuenta de que para aspirar a un empleo, especifican en los anuncios: la edad, que no sea casada (porque claro dice soltera), en otros dice cristiano (sin tomar en cuenta que todos somos hijos de Cristo), también se menciona poseer vehículo, subrayando la palabra indispensable. Ahora bien, con relación al segundo párrafo del artículo en mención, los salarios y puestos a desempeñar, claro que sí los condicionan pues el patrono prefiere incluir en su personal a una persona egresada de una Universidad privada para ejercer el mando, a tomar en consideración darle la plaza a una persona que sin un título académico pueda desempeñar ese mismo puesto, y si se diera el caso, su salario sería posiblemente la tercera parte de lo que en realidad se le asignó al puesto a desempeñar.

Si los artículos mencionados anteriormente son derechos establecidos para las o los trabajadores, los que a continuación transcribo son aún de mayor relevancia para el sexo femenino.

La reforma que obtuvo el artículo ciento cincuenta y uno, específicamente protectores de las mujeres embarazadas, establecen lo siguiente: "Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia, y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, és-

(10) Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Págs. 5 y 6.

te requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer.

- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
 - c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
 - d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
 - e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento."
- (11)**

(11) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, Reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. Págs. 6 y 7.

Siendo este artículo una PROHIBICION, esta se viola pues como ya se mencionó anteriormente, el patrono anuncia sus ofertas de empleo especificando claramente los requisitos, y la relación que hace el inciso a), refiriéndose a que el patrono deberá solicitar autorización a la Inspección de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer, nunca se ha solicitado dicha autorización; el inciso b) del artículo en mención prohíbe no hacer diferencia entre solteras y casadas, no previendo que tanto las solteras y las casadas tienen responsabilidades que cumplir, inclinándose muchas veces a las solteras que probablemente tengan menos; pero el colmo de la violación a la prohibición que establece esta norma, es el inciso c), el que indica claramente que el patrono no puede despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez o período de lactancia, sin embargo lo puede hacer si la falta es grave, previa autorización de un Tribunal de Trabajo (lo que en un 90% no se realiza), aún así el patrono despide indirectamente a la trabajadora embarazada cuando la obliga a realizar trabajos que están fuera de su alcance ejecutarlos, o negándole el certificado de trabajo para su inscripción en el Seguro Social, desprotegiendo de esta forma tanto a la trabajadora como al niño.

Si el juicio (porque salvo caso de haber emplazamiento colectivo, se trataría de incidente) rara vez o nunca se da la autorización judicial del despido, la reinstalación, con la parsimonia de los tribunales tampoco se realiza o bien se podría declarar cuando la trabajadora ya no lo necesite.

El artículo doce de la Reforma que tuviera el artículo ciento cincuenta y dos, indica: "La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que preceden al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. ..." (12)

(12) Decreto 64-92 del Congreso de la República, Pág. 7.

Hablar de la mujer siempre es interesante. Más aún cuando el enfoque es hacia la mujer y la trabajadora, dado la connotación social que así se evidencia. La participación de la mujer en el trabajo siempre ha sido una labor compartida.

Los avances en materia de los derechos de la mujer se consolidan en el Siglo XX. En ese sentido, en sociedades desarrolladas como Holanda por ejemplo, el varón de acuerdo a la ley, tiene el permiso de su trabajo para estar al lado de su compañera en el período pre y post parto y prestar todos los cuidados relativos al amor y comprensión que una mujer necesita en esas condiciones. La maternidad no es relativa únicamente a la mujer, el hombre es parte vital en esa situación." (13)

Por tal razón en países como el nuestro, consideramos que las atenciones que debe tener una futura madre por parte tanto de nuestras leyes que la protejan como por parte de los patronos en relación al descanso pre y post natal, son más que justas; la trabajadora embarazada, tiene que proteger su vida y la del ser que lleva en su vientre y después de dar a luz a este ser, debe recuperarse del esfuerzo realizado durante el parto. Por tal motivo, nunca se podrá decir que es excesivo el descanso que tenga la madre después de haber cumplido con la función biológica de toda hembra (la conservación de la especie humana).

Lamentablemente en nuestro país, para crecer colectivamente es necesario que se incorpore a la mitad de su población (las mujeres) al desarrollo en todos los estratos, y es por ello que cuando se da el período pre y post natal de la trabajadora, provoca falta de producción, lo cual deviene en cambio de personal en ese período. Creemos que como patronos se justifica que no estén de acuerdo en contratar personal que en el futuro les ocasione este tipo de

(13) Ideas parafraseadas del documento *Nosotras*, de fecha 25 de agosto de 1,995. Editado por Prensa Libre.

"problemas", sin embargo como seres humanos y conscientes de la realidad de que debemos trabajar en conjunto (hombres y mujeres), para el completo desarrollo de nuestra sociedad, haciendo énfasis en que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de desigualdad y que la crianza de los hijos exige la responsabilidad compartida de la mujer, el hombre y la sociedad.

Según el artículo trece de la reforma obtenida por el artículo ciento cincuenta y tres del multicitado Decreto, éste indica lo siguiente: "Artículo 153.- Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse." (14)

3.1 DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEGISLACION DE PREVISION SOCIAL.

Según el tratadista Santiago Barajas Montes de Oca, la Previsión Social es: "El conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas." (15)

(14) Ibidem Págs. 9 y 10.

(15) Barajas Montes de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1,985.

Según el autor mencionado, la previsión social tuvieron origen en carácter privado, pero el derecho del trabajo amplió su radio de acción llevándolo a ser una atribución del Estado.

Asimismo el Doctor Mario de la Cueva, considera que la Previsión Social: "Se contrae a las formas a través de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes se garantiza un interés futuro." (16)

La legislación laboral de muchos países, requiere de los empleadores la concesión de licencia de maternidad pagada. Donde no existe esta forma de protección, la responsabilidad de proveerla recae en la Seguridad Social. En nuestro país forman parte del Derecho del Trabajo las normas relativas a la Previsión Social.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su artículo 28 hace mención al campo que comprende la protección y beneficios que otorga. (17)

Dichos riesgos son:

- a) Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades Generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudez;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro).

(16) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1,979. Tomo II. Pág. 19.

(17) Decreto No. 295 del Congreso de la República de fecha 30 de octubre de 1,946. Publicado el 4 de noviembre de 1,946.

El artículo 30 que menciona la protección relativa a la maternidad, comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período de post parto, de acuerdo con lo que determine el reglamento respectivo. Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;
- b) Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;
- c) Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,
- d) Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31, en lo que sean aplicables.

En fecha 17 de marzo de 1,952, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, emitió el Acuerdo 211, reglamentándose la Protección Materno Infantil, la cual establece en su parte considerativa que la protección materno infantil debe ser integral, por lo que debía desarrollarse un plan de acción que comprendiera las fases: preconcepcional, prenatal, natal, postnatal e infantil, teniendo un carácter preventivo, con tendencia a la protección y mejoramiento de la población con el fin de contribuir a la estabilidad económica y social de la familia. El proyecto materno infantil debía orientarse primordialmente hacia la protección médico-social y consecuentemente otorgar con amplitud y eficacia prestaciones en servicio para madres e hijos." (18)

Luego se emitió el Acuerdo de la Junta Directiva so-

(18) Acuerdo 211 Protección Materno Infantil, entró en vigor el 17 de marzo de 1,952.

La asistencia del parto se prestará en los centros o servicios de maternidad del Instituto o en los que se encuentren a disposición del mismo con tal objeto. También podrá prestarse en el domicilio de la parturienta si no es posible de otra manera, atendiendo las condiciones sociales e higiénicas del hogar. Establece que la asistencia postnatal, se presta por el tiempo máximo de cuarenta y cinco días y si persistiera un estado mórbido la asistencia médica se presta a título de enfermedad, e incluso se prevee una prestación de cuarenta y cinco días adicionales, si el estado mórbido es consecuencia del parto. (20)

El Acuerdo 410 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue derogado por el Acuerdo 468 de Junta Directiva, en el cual se modificó el Programa de Maternidad, eliminándose, lo referente a la canastilla maternal, quedando las demás formas de prestación de servicio, vigentes.

En fecha 25 de enero de 1,989, se emite el Acuerdo 3-89 de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual establece Regular la complementación nutricional de la embarazada y de la madre en período de lactancia, las cuales estaban cubiertas por el Programa sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad. (21)

Dicho acuerdo, en su artículo 1 indica: Tiene derecho al beneficio del complemento nutricional:

- a) Las embarazadas con riesgo de tener hijos de bajo peso al nacer.
- b) Las madres en período de lactancia por un máximo de 24 meses de la vida de su hijo.
- c) Los niños hasta los 180 días, en casos especiales.

(20) Acuerdo 468 puesto en vigor el 4 de diciembre de 1,967.

(21) Acuerdo 3-89 de Gerencia, puesto en vigor el 25 de enero de 1,989.

Por su parte el artículo 6 del mencionado acuerdo, establece la cantidad de complemento nutricional de la siguiente forma: Dos libras de leche para el padre, dos para la madre y dos para cada uno de los hijos menores de cinco años, hasta un máximo de 10 libras por mes.

Se pudo establecer fehacientemente que existe deficiencia en la producción láctea por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, indicando las autoridades del mismo, que el complemento nutricional se estaba realizando por medio de sustitutivos como lo es la Incaparina.

En lo que se refiere tanto a la cantidad de Incaparina, que se está entregando a las madres, padres y niños, se pudo comprobar que únicamente entregan dos libras de Incaparina a la futura madre; sin darle nada al padre, cuatro libras de Incaparina a la madre, tanto para ella como para su hijo recién nacido (tenga ésta leche materna o no), y cuando no hay existencia de este sustitutivo, simplemente se le dice a la afiliada que no hay.

De esta manera, hoy en día la disposición de Previsión Social no es eficaz ni verdadera, pues aunque se esté reglamentando acerca de beneficios para los trabajadores, existe negligencia total por parte de las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para hacer efectivos dichos reglamentos.

Por mi parte, me sumo a todas las trabajadoras afiliadas o no al Régimen de Seguridad Social, a denunciar los actos mal intencionados del personal de dicha Institución, al no tener el menor escrúpulo en negociar por su cuenta, el medicamento y el complemento nutricional que se indica en sus leyes internas, son para el afiliado y el beneficiario. De estos actos, podemos determinar que la Previsión Social en nuestra sociedad, está regulada pero no se cumple.

3.2 DERECHOS ESPECIFICOS DE LAS MADRES GUATEMALTECAS.

Se ha mencionado varios factores por los que la mujer trabajadora tiene derecho a ser protegida, pero además existen otras clases de protecciones a que tiene derecho como madre, durante el período de gestación exclusivamente, de esto se origina la diferencia entre hombre y mujer, por ello la mujer suele resistir menos esfuerzo físico, posee mayor delicadeza y susceptibilidad, por razones en su trabajo tienen que imponerse normas de protección.

En la legislación guatemalteca, se establece que la trabajadora embarazada no se le debe obligar a realizar trabajos que pongan en peligro su gravidez.

La acción de la mujer en el campo laboral, ha sido determinante y por ello propicia la tutela del Estado. Afortunadamente en los ordenamientos laborales a que se ha hecho mención, se establece esta protección al trabajo de la trabajadora, protegiendo su función de maternidad, pues de no hacerlo así, el Estado mismo atentaría contra su protección histórica, minaría primero el presupuesto de continuidad y permanencia, y como consecuencia el normal desarrollo social, al dejar de proteger a la familia.

En nuestras leyes, se protege la vida, desde su concepción y aunque se les prohíba a los empleadores no forzar a la trabajadora embarazada, éste viola dichas disposiciones porque no se ejerce sobre él las coerciones necesarias para que cumpla.

Entre los derechos específicos que posee la mujer, es conveniente mencionar en primer lugar, el derecho a la educación sexual con toda la información indispensable en ese sentido; el derecho a la atención pre y post natal, la infertilidad, el derecho a una maternidad segura, este derecho incorpora los derechos a reproducir cuando se tiene la edad mínima necesaria, la multiparidad, el espaciamiento en la reproducción, el enfoque de riesgo; el derecho a la lac-

tancia materna, la atención médica adecuada en el parto, la atención indispensable en caso de aborto o legrado quirúrgico, el derecho de asociación, organización y participación de la mujer en defensa de sus derechos reproductivos. Sin embargo todos estos derechos no los posee la mujer y madre guatemalteca; en primer lugar porque somos una sociedad eminentemente machista, con tabúes muy arraigados, vistos principalmente en el interior de nuestro país.

Lo que ocurre esencialmente parece ser dos cosas: a) que si la mujer tiene derechos, los desconoce; b) que a veces, conociéndolos el empleador no los aplica y el Estado no vela a través de todos sus entes burocráticos por el adecuado cumplimiento de la norma, no se sanciona con multas a los responsables, no se siguen juicios de faltas. En sí a la anomía social en que vivimos, se agrega la falta de cumplimiento de la norma.

Ahora que la mujer latinoamericana y principalmente la guatemalteca participa en decisiones políticas y ocupa puestos de legisladoras, se podría creer que habrán avances en ese sentido, pues por lo menos en cuanto a instrumentos internacionales de Derechos Humanos para la Protección de la Mujer se refiere, podemos decir que abordaremos el barco del siglo XXI con algunos conocimientos sobre nuestros derechos.

Actualmente en Guatemala se promueven los derechos de la mujer y la no discriminación, para que ésta logre tener los mismos derechos y responsabilidades en beneficio del derecho al desarrollo, pues poco a poco, la mujer va tomando conciencia de su discriminación en razón de sexo y se ha iniciado una lucha en beneficio del desarrollo integral.

3.2.1 DESCANSO PRE-PARTO.

Hemos expresado anteriormente que toda mujer que trabaja, por el hecho de ser mujer y el medio de reproducción de la especie, requiere de protección, pero mucho más

importante es proteger a la mujer durante el período de embarazo, ya que si en esa etapa desempeña ciertas labores insalubres o peligrosas, podría originarse un aborto exponiendo su salud, y además se frustraría la natural concepción del nuevo ser o bien en el caso de dar a luz podría originar trastornos intrauterinos que eventualmente podrían acarrear grados de oligofrenía o perturbaciones mentales que saldrán a relucir con el correr del tiempo y el desarrollo del niño.

Puede también el parto prematuro en ocasiones, perjudicar con anomalías físicas, lo cual redundaría en un perjuicio social. Por todo esto, la limitación se justifica plenamente, pues sin ella el Estado privaría de protección a los seres que aseguran la permanencia del mismo, es decir, a los seres de vida intrauterina. Estos trastornos físicos del recién nacido pueden atribuirse a todo género de lesiones físicas y morales que la madre recibe en el período de la gestación al parto y que a veces no se explican por los padres cuando un menor nace y se desarrolla con espasticidad, y llega o es simplemente minusválido.

El período pre-natal, según la Doctora Hermina Gálbez es: "El período de prestar máxima atención a la embarazada pues es de trascendental importancia, pues el régimen de vida de la mujer embarazada no debe cambiar, siempre y cuando permanezca la mujer durante ese tiempo en su casa y que se ocupe de quehaceres que le sean propios y no fatigantes." (22)

Asimismo indica que ese "Descanso deberá empezar desde la trigésima segunda semana, época en que deberá comenzar a prepararse para el parto, sin que esto quiera decir que haya de cesar de modo absoluto sus actividades." (23)

(22) Gálbez, Herminia. La Madre y el Niño. Editorial Safeliz Tomo I, Madrid, Pág. 191.

(23) Ibidem. Pág. 204.

Las leyes sociales de todos los países civilizados, se ocupan de la mujer gestante, considerándoles reposos pagados antes y después del parto, así como otras ventajas. También las condiciones propias de consideración familiar, de protección legal, de adecuada formación y adaptación al trabajo y de prioridad a la función maternal.

Afortunadamente en nuestra legislación existe esta protección estipulando el descanso pre-parto como un derecho de la mujer trabajadora. No está demás reiterar que nuestra Constitución Política, establece en su artículo 102 inciso K "... La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuído al ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco siguientes... Los descansos pre y post natal serán ampliados según condiciones físicas, por prescripción médica." Esta regulación también está contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, que hizo reformas constitucionales sin el proceso que para ello se regula y que en todo caso, ha quedado así: "Artículo 12. Se reforma el artículo 152, el cual queda así: Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuído con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa de post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período: ..." Esta reforma, si bien es buena en relación al goce post natal, comete equívoco de dar igual plazo a la mujer para que se adapte al hijo adoptivo; esto es inconstitucional y alejado de la verdad real de las cosas, porque cuando ha terminado un proceso de adopción por la mujer, o los dos esposos, generalmente han ostentado la guarda de hecho del adoptado durante mucho tiempo antes. Entonces no habrá que confundir la conquista laboral de la mujer, con el abuso del legislador que presionado por el

S.G.P. (Sistema General de Preferencias), ha ampliado este plazo sin considerar que en un país que no trabaja, no produce, y por lo tanto no puede tener ni ingresos nacionales ni de exportación.

Y por último, el Reglamento sobre Protección relativa a enfermedad y maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su artículo 26 estipula: "Que el subsidio de maternidad se pagará durante los treinta días anteriores a la fecha probable del parto, incluida ésta, debidamente certificada por el Médico del Instituto, y, que el derecho a gozar del subsidio está supeditado al reposo efectivo de la trabajadora afiliada, quien debe abstenerse de todo trabajo remunerado mientras reciba subsidio de maternidad." (24)

3.2.2 DESCANSO POST-PARTO.

Teóricamente el post-parto es según el Doctor Isidro Aguilar: "El lapso de tiempo comprendido entre el parto en su terminación y la vuelta a la normalidad de la madre. Hemos dicho a la normalidad, no a la igualdad anterior. Esta vuelta a la normalidad dura por término medio cuarenta días, debiendo considerar a la mujer durante ese tiempo no como una persona, sino como lo que es: una puérpera." (25)

Asimismo indica que: "Después del parto, la mujer debe encontrarse bien, pues no debemos olvidar que el embarazo y el parto no son enfermedades ni accidentes, sino procesos fisiológicos. Después del parto comienza la regeneración de la mucosa, de modo semejante a como ocurre después de la menstruación. De todos modos esta regeneración no es completa hasta los cuarenta o cincuenta días." (26)

(24) Acuerdo 410 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, puesto en vigor el 16 de abril de 1,964.

(25) Aguilar, Isidro. La Madre y el Niño. Editorial Safeliz, Madrid. Tomo I. Pág. 304. 1,985.

(26) Ibidem. Pág. 305.

En nuestro Código de Trabajo, está reconocido también el derecho de la mujer, respecto al descanso post-parto, debiendo entenderse como tal, el período comprendido entre el parto y la recuperación física de la mujer madre, es decir, el desarrollo normal de recuperación después del alumbramiento, pues con la maternidad la mujer sufre desgaste, y si jurídicamente no se otorgara el derecho a este descanso, no sería completa la protección estatal referente a la madre trabajadora. De donde nuestro concepto es: El descanso post-parto consiste en aquél que la ley confiere a la mujer que ha dado a luz para que restablezca su condición normal, se habitúe a su condición de madre y proporcione al menor los cuidados necesarios para el inicio de la primera edad.

Tal como lo expresamos con anterioridad, nuestra ley laboral establece en su artículo 152, que toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso de cincuenta y cuatro días posteriores al parto, que la mujer a quien se le haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto en los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto, o, si el respectivo período se prolonga por motivo de enfermedad derivada del embarazo o parto, que la incapacite para trabajar y puede volver al mismo o a otro equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

El aborto terapéutico está regulado en nuestro Código de Trabajo, en el artículo ya mencionado, que afirma: "Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados ya fijados con anterioridad se deben reducir a la mitad, en caso de que la trabajadora permanezca ausente más del tiempo indicado, a consecuencia de enfermedad proveniente del parto o del embarazo según certificado médico, siempre conserva su derecho a las prestaciones que determina este artículo en el inciso b), durante todo el lapso que exija su restablecimiento,

siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

3.2.3 DESCANSO DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA

Según Manuel Ossorio, en su diccionario define la lactancia así: "El lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna, o algún substitutivo, determina, para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función maternal. Esa rebaja de la jornada se efectúa sin afectar al salario, y suele durar un año o dos, según las legislaciones." (27)

Por nuestra parte consideramos, que lactar es amamantar, criar con leche al menor que lo necesita, se llama materna si ésta proviene de los pechos de la madre. La madre debe alimentar al hijo menor mientras no exista contraindicaciones, tales como la tuberculosis, infecciones o enfermedades transmisibles y desde luego cuando haya agolactia (falta de leche). Tampoco puede amamantar al menor si existen factores físicos (falta de uno o los dos pechos en la madre o problemas en la boca del niño). La leche verdadera es la del tercer día posterior al parto ya que en el embarazo los pechos han comenzado a segregar calostro.

La leche materna provee al menor de vitaminas, glúcidos, lípidos, diversas sales minerales y anticuerpos que sirven al infante como protección infecciosa. Si la madre no tiene leche y no utiliza leche mercenaria (nodriza), existen substitutivos naturales como la leche de vaca, cabra, y las leches en polvo o condensadas diluidas en agua, las cuales son prescritas por médicos pediatras. El Estado se aferra en prescribir la leche materna ante la insuficiencia de recursos para proveer alimentos químicos, leches en polvo y vacunas, por lo que su hipótesis descansa en su incapacidad.

(27) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Pág. 415, 1,958.

Los antecedentes legislativos son:

El artículo 153 del Código de Trabajo, estipula que la madre trabajadora tiene derecho para descansar dos veces al día, por períodos de treinta minutos cada uno, o si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo, lo anterior se complementa con el Acuerdo Gubernativo del quince de enero de 1,973, que contiene el "Reglamento para el goce del período de Lactancia", que estipula en su artículo 1o. que dichos descansos pueden ser mayores cuando algún convenio o por la costumbre de un lugar así lo determine.

El artículo 2o. indica que el período de lactancia se fija en 10 meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora.

El artículo 3o. manifiesta que el período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

Y el artículo 4o. del reglamento citado, refiere que las normas del mismo, son aplicables también a las madres de las empresas de carácter privado y a las que presten sus servicios en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas o descentralizadas. Estos descansos de conformidad con nuestro criterio propician la identificación entre madre e hijo, desde la más tierna infancia de éste, lo que ayuda a facilitar una comunicación posterior para una mejor convivencia de la familia, como célula fundamental de la sociedad.

3.2.4 SALARIO DE LAS TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

En relación al salario que debe pagarse a las trabajadoras durante los anteriores descansos, de conformidad con el artículo 154 del Código de Trabajo, debe calcularse así: a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se

debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo, el que se emplee en los descansos respectivos; y b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153, se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

3.3 GARANTIA DE ESTABILIDAD Y EL DERECHO DE REINSTALACION.

En relación a la estabilidad Mario de la Cueva, afirma que esta garantía nació en Querétaro en 1,917 sin ningún precedente en otras legislaciones. Y la define así: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación." (28)

En realidad es una garantía estipulada actualmente en la mayoría de las legislaciones de trabajo, porque desde luego esa seguridad otorgada al trabajador, obliga a éste a

(28) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Pág. 316.

ser más eficiente y dedicarse de lleno a su trabajo, evitando aquellas causas que puedan rescindir el contrato y terminar la relación de trabajo. Al mismo tiempo en caso de un despido injusto de parte del patrono, éste queda obligado a pagar la respectiva indemnización, que es el derecho tenido por el patrono pues ante el evento de hacer un desembolso, mantiene estable la relación, ya que si en sus manos estuviera despedir sin indemnización lo haría como ocurre en los Estados Unidos de Norteamérica.

No faltan expositores que consideran que la garantía que nos ocupa, o sea la estabilidad en el trabajo, constituye la propiedad por parte del trabajador de una cosa inmaterial, en tanto que otros lo consideran como un derecho real. Por otro lado la permanencia constituye un derecho de antigüedad para el trabajador que es fuente de otros derechos y prestaciones, relacionados con la capacidad, experiencia y fidelidad del trabajador respecto a la empresa. A este respecto véanse las obras de Enrique Alvarez del Castillo (29), y José Montenegro Baca. (30)

Por otra parte debe estimarse que dicha estabilidad depende también de la naturaleza misma del contrato de trabajo, es decir: Si se trata de contrato a término o para obra determinada, en cuyo caso, vencido el plazo o terminada la obra necesariamente debe darse por terminada la relación laboral.

Otros aspectos por comentar son que se producen también causas lógicas y naturales, como sería el caso de quiebra de la empresa, imposibilidad de conseguir mercados o materias primas de parte de la empresa y desde luego la muerte o incapacidad del trabajador. En caso de venta de la empresa o sustitución del patrono asume todas las responsabilidades de lo que llámase el pasivo laboral hasta su li-

(29) Alvarez del Castillo, Enrique. Principios Generales del Derecho Individual. Tomo II. Pág. 273.

(30) Montenegro Baca, José. El Derecho Peruano del Trabajo. Tomo II. Pág. 237.

quidación conforme a las normas legales aplicables. Pero esto no quiere decir que como ocurre frecuentemente, una sociedad se fusione o se transforme y queden burlados los derechos de los trabajadores.

Nuestro Código de Trabajo registra en detalle las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, y en capítulos separados legisla la suspensión y la terminación de los contratos de trabajo.

Con relación al DERECHO DE REINSTALACION que tiene toda trabajadora embarazada o en período de lactancia, podemos mencionar que: De manera general REINSTALACION es, restauración, restablecimiento, es volver a instalar y este verbo significa colocar, poner, situar, establecer: Es decir que reinstalar es instalar, colocar o situar de nuevo." (31)

En lo laboral la reinstalación es, la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo. La reinstalación laboral consiste en poner al trabajador en su lugar nuevamente y en posesión de su empleo, restableciendo así los derechos que le correspondían en la empresa, esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono. Esta restauración del trabajador en sus derechos, comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

Por lo tanto la reinstalación es un derecho inherente a la estabilidad en el trabajo y no obstante, que nuestra legislación no la regula expresamente, el trabajador puede hacerla valer en el momento oportuno, tal como se establece

(31) Cabaneillas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Tomo V, Pág. 658.

para los empleados públicos, en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que estatuye: "La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no fueren cubiertos conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por causales del artículo 76." (32)

La reinstalación surge de pleno derecho, cuando existe la prohibición de despedir a determinada trabajadora sin la debida autorización de tribunal competente, probando por supuesto la justa causa del despido, entonces nace para el patrono la obligación de Reinstalar a la trabajadora.

Si el empleador no prueba la justa causa del despido al solicitar la autorización del mismo, entonces debe reinstalarla (hablando específicamente de la trabajadora embarazada), porque lo que el Derecho del Trabajo busca es la permanencia de la trabajadora en su empleo.

Ahora bien, lo que sucede en la realidad es diferente, porque ocurre lo siguiente: La trabajadora ejerce su derecho de reinstalación cuando acude a la Inspección General de Trabajo y denuncia que fue objeto de un despido directo e injustificado; claro está, se le asigna un Inspector Visitador, quien para colmo de la trabajadora el Inspector le asigna una fecha para la realización de la visita al patrono e indicarle que ha violado una norma prohibitiva y que está en la obligación de reinstalar a la trabajadora, no sin antes hacer al patrono las advertencias respectivas como: Aclararle que la reinstalación se debe hacer con los mismos o mejores derechos para la trabajadora, y que se le prohíbe realizar cualquier clase de represalias en contra de la trabajadora, por el solo hecho de haber ejercido sus derechos otorgados por las leyes laborales.

Es necesario señalar, que en virtud de lo expuesto y

(32) Decreto 1748 del Congreso de la República. Entró en vigor el 10 de mayo de 1,968.

tomando en cuenta lo que establece el principio de estabilidad laboral, la trabajadora al efectuar su denuncia ante el Inspector de Trabajo, puede pedir su reinstalación, sin embargo, hay que aclarar, que en la práctica regularmente lo que piden las trabajadoras es el pago de su indemnización y raramente su reinstalación, esto debido a que aunque se le prohíba al patrono no tomar represalias en contra de la trabajadora embarazada, sí lo hace y en consecuencia, negándose el patrono a la reinstalación y agotando la vía administrativa ante la Inspección de Trabajo, a la trabajadora no le queda más que acudir al Bufete Popular e iniciar un Procedimiento Ordinario Laboral, a fin de que se le paguen sus prestaciones laborales a que tiene derecho, no así pudiéndose llevar un Procedimiento Ordinario Laboral (siempre ante los Tribunales de Trabajo), para que se deje sin efecto la decisión del patrono de despedirla o la nulidad del despido. Pero como mencionamos anteriormente, la trabajadora solamente solicita que se le paguen sus prestaciones laborales.

Consideramos que la posición asumida por la trabajadora es aceptable, pues en el estado en que se encuentra, no tendría tiempo ni dinero para seguir un juicio que por lo menos se tardaría un año, por lo que inmediatamente convienen con el patrono al pago de sus prestaciones (renunciando por supuesto a algunas de ellas) y firmando el desistimiento respectivo.

Para concluir este capítulo, quisiéramos hacer énfasis en que, la finalidad de este procedimiento (el desistimiento), se debe a que la trabajadora, tomando en consideración el estado anímico en que se encuentra debido a la cesantía laboral, es quien atormentada por la llegada de un nuevo ser, acepta las condiciones del patrono, cuya finalidad es desligarse de un juicio laboral, irrespetando la dignidad de la trabajadora.

CAPITULO IV

4. FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO.

La Inspección General de Trabajo es una dependencia pública, con rango de Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, deben velar por que tanto trabajadores y patronos cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales. Ejerce una función conciliadora, la que tiene como finalidad resolver los diversos conflictos de trabajo, que se susciten con ocasión del trabajo.

Al decir que la Inspección General de Trabajo es una institución pública, nos referimos a que es aquel organismo administrativo, por medio del cual el Estado ejerce la fiscalización de cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.

Algunos autores por ello le denominan "Policía de Trabajo" (33) pues con el objeto de su labor de vigilancia, y siempre buscando el bien común tanto para las partes como para la sociedad, pero que hay que tomar en cuenta que para que esta institución tenga el derecho de promover ese mejoramiento, debe estar legalmente autorizada.

El autor Guillermo Cabanellas, al respecto de esa capacidad jurídica de promover de parte de la Inspección de Trabajo el mejoramiento de las leyes y de los reglamentos, dice: "Su carácter no es de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino con el dinamismo reformador necesario; puesto que la observación del sistema laboral conduce a la planificación de las reformas convenientes".

(33) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Heliasta. Argentina. Pág. 388.

tes..."; (34) es decir, que es muy importante de que la Inspección General de Trabajo goce de la capacidad jurídica de promoción en pro del mejoramiento de las leyes y reglamentos laborales con la finalidad de obtener así, disposiciones legales relativas al trabajo más justas, ya que debemos de tomar en cuenta de que definitivamente no existe otra Institución de la esfera pública con el carácter técnico y adecuado para ejercer dicha facultad y además la mencionada entidad fiscalizadora no puede únicamente sujetarse a aplicar las normas legales existentes, porque de esa manera en opinión del autor Guillermo Cabanellas, caería en el carácter de Simple Policía, el cual no refleja totalmente, la labor jurídica y social que desarrolla la Inspección General de Trabajo.

Otra situación importante que señala el autor Guillermo Cabanellas, es la que se refiere a que si la Inspección General de Trabajo pertenece al Estado, a las Municipalidades o si realmente puede ser una entidad descentralizada con autonomía, y al respecto dice: "En la esfera pública, esa Inspección o Fiscalización pertenece al Estado y demás entidades de derecho público; provincias o municipios, de acuerdo con la jerarquía o descentralización que cada país adopte." (35) Se puede deducir de lo citado por dicho autor, que la Inspección de Trabajo, en un momento dado puede constituirse en una entidad descentralizada con autonomía propia, siempre que así, legalmente se establezca.

Dentro de nuestra legislación laboral, la Inspección General de Trabajo, permanece bajo la jerarquía del Estado, específicamente al Organismo Ejecutivo, esto es al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo ejerce varias funciones, las cuales son:

-
- (34) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III Editorial Heliasta. Pág. 749.
- (35) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III Editorial Heliasta. Pág. 749.

- a) Función del cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control;
- b) Función de información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores;
- c) Función de información a las autoridades competentes; y
- d) En Guatemala, la función de conciliación laboral entre empleadores y trabajadores.

Al respecto de la función de control de dicho ente fiscalizador, se señala que es un medio para que la Inspección cumpla su primera gran función: Hacer aplicar las disposiciones legales. El control se basa esencialmente en las visitas a los establecimientos sometidos a la Inspección y tiene como objeto garantizar el cumplimiento de la legislación.

La función de información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores, es una función de la Inspección de Trabajo, que tiene como objetivo preciso: "Indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales". Al igual que la función de control, contribuye a garantizar la aplicación de la legislación.

Los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, número 81 y 129, estipulan que la Inspección de Trabajo está encargada de "poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes".

Los Convenios Internacionales NO recomiendan a la Inspección de Trabajo, las funciones de conciliación y arbitraje, pero a pesar de ello, en Guatemala muchos de los casos que tiene que ver el Inspector son de conciliación, o sea de que las partes traten de llegar a una solución del problema y esto se extiende desde casos individuales hasta colectivos. Esta función la ejerce el Departamento de Rela-

ciones de Trabajo, departamento que debería estar a cargo de la Inspección General de Trabajo y no de la Dirección. Esta es una cuestión que por años descontrola a las partes de la relación por cuanto un nuevo gobierno asigna funciones a la Inspección General de Trabajo y otro los quita, esto es calamitoso, porque de un plumazo, específicamente los sindicalistas no saben a donde acudir, sus causas son variadas, malas administraciones, burocracia a veces, otros ahorro injustificado, etc.

Específicamente en nuestro Código vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el primer párrafo de su artículo 278 señala: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y Trabajadores Sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro." (36) En el artículo 280, segundo párrafo regula: "Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por falta de trabajo que denuncian los Inspectores y Trabajadores Sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

En su artículo 282 nuestro Código de Trabajo señala: "Toda persona puede dar cuenta a los Inspectores o a los Trabajadores Sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo y previsión social." (37)

Al analizar los artículos anteriores nos damos cuenta que nuestro Código de Trabajo establece a la Inspección de Trabajo como un ente vigilante de los actos de los emplea-

(36) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 62.

(37) Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 64.

dores, trabajadores y organizaciones sindicales, a efecto de que se cumplan las leyes y demás disposiciones laborales; dentro de esta función de velar por el estricto cumplimiento de las leyes y demás disposiciones laborales, también nuestro Código de Trabajo le impone la obligación de iniciar, procurar y finalizar los procesos punitivos o de faltas pertinentes, en caso encontrare alguna violación a las mismas, con el objeto que se apliquen las sanciones correspondientes a los infractores, pero estas dos funciones no se cumplen, son varios los años que el Departamento de Fiscalía de la Inspección General de Trabajo no tramita juicios punitivos, ni acude a las audiencias de mujeres embarazadas y de menores como lo manda la ley.

Anteriormente se expusieron las funciones de la Inspección de Trabajo y ahora analizando nuestra legislación laboral, podemos deducir de lo señalado por el Código de Trabajo, que al establecer a dicha institución como un ente vigilante y fiscalizador del cumplimiento de las normas laborales, se está regulando la función de control que debe ejercer la mencionada entidad.

En Guatemala, nuestros legisladores crearon la Inspección General de Trabajo con el objeto de establecer un órgano administrativo que vele por la aplicación de las leyes y demás disposiciones laborales, y nos damos cuenta que con ello se está regulando la función de control de dicha institución, además de que debería ser el ente más importante con relación a los arreglos que se establezcan entre patronos y empleados, pues sirve de conciliador.

No obstante que la recomendación internacional número 81, le está negando a la Inspección de Trabajo el ejercicio de la función conciliadora, podemos opinar que nuestra legislación es bien certera al regular dicha labor conciliadora por varias razones: a) Porque a través de ella se resolverán los diversos conflictos de trabajo de que conozca la Inspección de Trabajo, evitando así un litigio judicial posterior; b) Que dentro de la esfera pública aparte de la Inspección General de Trabajo no existe otra institución

para desarrollar esa función; c) que lo señalado por las recomendaciones internacionales de trabajo, se queda en simple sugerencia que los estados miembros de la O.I.T. pueden o no adoptarla, a pesar de ser ley ordinaria de la República.

Nos que da hacer mención de lo establecido en el Código de Trabajo del artículo 280 que no se cumple por las razones que más adelante expondré y que reza: La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Según María Angélica Ramírez Gaitán, en forma amplia manifiesta las causas por las que la Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no comparecen ni son parte en un proceso ordinario laboral son: "No se presentó ningún caso en el cual se solicitara al Instituto, ni se le notificó del desenvolvimiento de un proceso ordinario laboral en el cual se le diera audiencia, pues ha existido negligencia de parte de los Tribunales de Trabajo en cuanto a no cumplir con hacer la notificación, asimismo existe la falta de interés de parte de la afiliada por no acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que se le brinde asesoría al respecto, y con relación a la Inspección General de Trabajo ésta sólo hace la notificación respectiva al empleador." (38) Es importante señalar que debería haber una colaboración más estrecha entre estas instituciones, pues ambas tienen que velar por la protección a la maternidad, como lo indica la ley que deben ser una u otra, parte en proceso ordinario laboral.

Continuando con la Inspección General de Trabajo, su organización se encuentra regulada en las disposiciones

(38) Ramírez Gaitán, María Angélica. Tesis de Graduación. Agosto 1,995. Pág. 77.

legalies siguientes:

- a) Inspectoría General, que contiene las siguientes secciones: Administrativa central y de mujeres y menores.
- b) Subinspectorías, distribuidas así: Secretaría, Sección de Industria y Comercio; y Sección de Agricultura y Ganadería.

En forma somera, así se encuentra organizada en Guatemala la Inspección General de Trabajo y para objeto de estudio del presente trabajo mencionaremos cuál es la más importante, tratándose de la Inspectoría de mujeres y menores, a la cual se le designa el trabajo de solucionar los problemas relacionados con las mujeres que han sido despedidas en forma injustificada. Para ello dicha institución tiene designados un cuerpo de inspectores de trabajo, a quienes se les atribuye la función de conciliación y quienes tratarán por todos los medios de solucionar el conflicto suscitado entre la trabajadora y el empleador.

Estrictamente la función del inspector de trabajo es la de velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales, con la facultad necesaria para promover la aplicación de las sanciones correspondientes en contra de los infractores de dichas disposiciones, en el caso de que encontrare violaciones a las mismas. Hay que mencionar que la labor del inspector de trabajo no es solamente de vigilancia, sino de efectuar las demás atribuciones que le correspondan a aquella institución, las que están reguladas en el artículo 19 del Reglamento de la Inspección de Trabajo, que indica: "La Inspección General de Trabajo es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; la cual en virtud de la Ley debe: a) Velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo y previsión social y denunciar las infracciones; b) Informar al Ministerio del ramo, para que éste pueda orientar la política social sobre bases técnicas; estudiando para tal efecto las diversas modalidades de trabajo, inclusive el trabajo indígena; c) Asesorar a los patro-

nos y trabajadores sobre la forma de cumplir las disposiciones legales y mejorar las condiciones de trabajo; d) Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores; y e) Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y de mujeres trabajadoras.

Los inspectores a cargo de la tarea de visitaduría, son aquellos que deben constituirse en los lugares de trabajo, a cualquier hora, con el objeto de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes laborales.

Por lo tanto, si el asunto que conoce el inspector de trabajo, lo obliga o le permite ejercer la función de conciliación, debe practicarla, ya que la misma es propia del cargo que desempeña y para el efecto debe de proponer fórmulas ecuanímenes de arreglo a las partes y si al final hubiere convenio, para su aprobación no tiene que ser violatorio de los derechos del trabajador. Pero también se encuentra la labor desempeñada por el Inspector de Conciliación, aunque ya mencionamos a los Inspectores de Visitaduría y sabemos que ambos tienen la función de Conciliación y están obligados a ejercer dicha función. No se deben confundir a los inspectores de visitaduría con los de conciliación y por ello se deben hacer ciertas diferencias entre ellos:

El Inspector de visitaduría tiene las atribuciones siguientes:

- a) Ejercen la función de control y conciliación;
- b) Su labor es amplia, compleja y variada;
- c) Ejercen funciones en todo el territorio nacional;
- d) La función de conciliación generalmente es accesoria; y,
- e) Generalmente se constituyen a las empresas para ventilar el asunto laboral.

El Inspector de conciliación tiene las siguientes atribuciones:

- a) Solamente ejercen la función de conciliación;
- b) Su labor se limita a determinados casos;
- c) Ejercen función solamente en el Departamento de Guatemala;
- d) Por ser la función de conciliación la única que ejercen, la misma tiene carácter de principal;
- e) Su labor la desarrollan dentro del local ubicado en el Departamento de Relaciones de Trabajo, sin salir a visitar empresas; aquí citan a las partes del asunto.

Por lo tanto, el conocimiento del Inspector de Conciliación se limita a conflictos individuales de trabajo en que el despido directo lo realizó el patrono estando libre de toda prohibición legal para despedir; mientras que los casos en que se encuentren afectados los intereses de menores de edad y de mujeres en estado de gravidez o en período de lactancia, y los que tengan prohibición para el despido, tal como lo indica el artículo 151 del Código de Trabajo, corresponde atenderlos al Inspector de Visitaduría.

En lo que se refiere a la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de gravidez o período de lactancia quienes gozan de inamovilidad (principio constitucional), como lo establece el Código de Trabajo, es un motivo que nunca se manifiesta abiertamente por los patronos, sino que despide a la trabajadora argumentando cualquier otra razón; pero que produce los mismos efectos. De tal suerte que el penúltimo párrafo de esta literal que se refiere a que el patrono debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el despido hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. El patrono en este caso, efectúa el despido sin previa autorización, lo que en la práctica obliga a la trabajadora a acudir a la Inspección de Trabajo y denunciar el acto, pero casi nunca se obtienen resultados positivos en cuanto a acatar reinstalarle.

Como es muy discutible la veracidad de la renuncia presentada por una trabajadora en estado de gravidez, la ley, prohíbe cualquier terminación de contratos de trabajo sin autorización, evitando así los despidos inhumanos e injustificados con apariencia de renuncia voluntaria.

De lo anterior se concluye que la labor de la Inspección General de Trabajo, debería ser más completa y dinámica, en realidad no lo ha sido, debido a muchas causas, entre otras, que por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no han pasado titulares que sean laboristas, los que han dejado impresa su huella han evitado que los inspectores salgan a inspeccionar efectivamente, que a éstos les crea apatía el trabajo rutinario y que en definitiva al no tener poder de coerción, los patronos infringen la ley, los trabajadores (en especial las mujeres), pierden tiempo, dinero, trabajo y hasta salud en comparecer a conciliaciones en las cuales no se logra nada y a lo que más tarde se aunarán los vicios, vicisitudes y demás problemas en que la reclamante tendrá que soportar en los Tribunales.

4.1 INEFICACIA DEL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA EN LAS ENTIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO.

El despido de la trabajadora, sin la previa autorización de tribunal competente, obliga a ésta a acudir a la Inspección General de Trabajo a denunciar el acto ilícito.

La Inspección General de Trabajo, por disposición legal interviene por medio de un Inspector, a quien se le adjudica el caso, para que le comunique al patrono la infracción a la prohibición establecida en el artículo 151 del Código de Trabajo, y la obligación de restituir a la trabajadora en su puesto.

En los casos que hemos conocido, no se ha reinstalado a la trabajadora, obligándola a iniciar un juicio ordinario en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Sin lugar a dudas, los patronos saben perfectamente lo engorroso y tardado que es el trámite de un juicio ordinario laboral, que sumado a la precaria situación económica de la trabajadora, la hace padecer el calvario de la espera.

La función de la Inspección de Trabajo, debería ser más activa y efectiva en el sentido de que la multa que indica el artículo 24 de la reforma al artículo 272 del Código de Trabajo, sea aplicada directamente por el Inspector que tiene conocimiento del caso. Pero en la realidad sucede que llega el Inspector de Trabajo a conversar con el patrono sobre la reinstalación de la trabajadora y éste le indica que la trabajadora renunció y que tiene las pruebas de ello, por lo que se pierde toda seguridad y estabilidad laboral.

¿Qué sucede en la Inspección General de Trabajo ante la negativa del patrono a cumplir con la obligación de reinstalar a la trabajadora y a no tomar represalias en su contra?

Al no prosperar el requerimiento de reinstalación hecho por el Inspector de Trabajo, éste facciona un acta en donde manifiesta la negativa del patrono y la envía al Departamento de Faltas de la misma Inspección General de Trabajo, para que se le inicie al patrono, un juicio denominado "Punitivo laboral o de Faltas", que equivale a una imposición de una multa que oscila entre Un mil quinientos y Cinco mil quetzales; la cual en muchas ocasiones, por el exceso de trabajo y por carecer de suficiente personal, dichos procesos punitivos no son continuados hasta su finalización; ahora desde hace algún tiempo ni siquiera se interpone la querrela por la Inspección General de Trabajo, mostrando desinterés la autoridad administrativa para continuar y verificar la efectiva aplicación de dicha sanción, lo cual redundaría en la desesperación de la trabajadora, para quien suficiente es encontrarse en estado de gravidez y desempleada, y que en los meses de mayor necesidad pierda todas las garantías de que gozaría si no fuera mujer, como lo son: garantía de estabilidad y goce de sus prestaciones.

Para estos casos, la Inspección General de Trabajo, debería tener facultades para que el mismo Inspector de Trabajo que tiene conocimiento de las violaciones al artículo en mención, imponga directamente una severa multa al patrono cuando éste manifieste que está renuente a la re-instalación de la trabajadora.

La Inspección General de Trabajo, según declaraciones de uno de los inspectores a quienes tuvimos la oportunidad de entrevistar, nos expresó que en efecto existen muchas empresas que violan constantemente los derechos de las trabajadoras y que a través de adjudicaciones e inspecciones oculares a los centros de trabajo, se ha constatado que efectivamente los patronos no cumplen con las leyes laborales del país; para el efecto consultamos varios expedientes en los cuales la Inspección General de Trabajo, ha hecho apercibimientos a dichas empresas a través de sus representantes legales.

Por otra parte, los casos laborales que se estudiaron en los que las trabajadoras han sido despedidas, fueron específicamente por su estado de embarazo en un sesenta por ciento (60%) y por gozar de su período de lactancia en un cuarenta por ciento (40%), comprobándose que dichas empresas violaron constantemente los derechos de las trabajadoras, no obstante haberse promovido algunos juicios punitivos, lo que evidencia la falta de seguimiento a cada caso, haciendo caso omiso al Juicio de Faltas que contempla el Código de Trabajo, por lo que se continúa violando la ley, no cumpliendo las disposiciones emanadas de los funcionarios competentes, tales como las prevenciones formuladas por la Inspección General de Trabajo, así como las resoluciones dictadas por la Procuraduría de los Derechos Humanos y las sentencias dictadas por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que muchas veces no se pueden ejecutar.

Aún cuando el Ministerio de Trabajo admite la existencia de prácticas que afectan a las trabajadoras, poco ha hecho hasta el momento para frenarlas.

CAPITULO V

ALGUNAS TRANSGRESIONES EN RELACION AL DESPIDO DE LA MADRE TRABAJADORA

El presente trabajo de campo se realizó con el objeto de establecer datos estadísticos sobre los despidos injustificados que se realizan por parte del patrono, a una mujer embarazada o en período de lactancia, sin la autorización respectiva de un tribunal de trabajo.

Al analizar los datos obtenidos en los expedientes proporcionados por oficiales de los diferentes juzgados de Trabajo, se pudo comprobar que el tema del presente trabajo es una realidad ocasionándole un problema a la trabajadora despedida, con sus respectivas consecuencias, violándose por supuesto la garantía de estabilidad o inamovilidad laboral para la mujer que se encuentra en estado de gravidez o en período de lactancia.

Asimismo se comprobó que la función que ejerce la Inspección General de Trabajo no es aceptable en virtud de que después de realizar la solicitud de reinstalación al patrono y este no lo cumple, lo único que hacen es remitir a abogados o al Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala a la trabajadora, para que esta inicie un procedimiento ordinario laboral. Desde el punto de vista económico, si la trabajadora acude a un profesional el perjuicio será mayor.

A continuación desarrollamos algunos casos concretos de despido injustificado a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, sin la autorización judicial.

CASO # 1:

Adjudicación 2121-94. La trabajadora Berta Morales López manifiesta ante la Inspección de Trabajo, que inició

su relación laboral con la empresa Kwang Sociedad Anónima, el día 2 de julio de 1,993, laborando como operaria y que ha sido objeto de despido el día 10 de agosto de 1,994; encontrándose en estado de embarazo, tal como lo acredita con el certificado médico extendido por el Doctor Rolando Barillas Ruiz y que por ese motivo solicita a la Inspección General de Trabajo, que proceda de conformidad con la ley. Se le informa a la parte demandante que se avoque al Inspector de Trabajo Manuel Arturo Dubón, quien le señalará día y hora para presentarse a la empresa mencionada.

El día señalado comparecen el Inspector de Trabajo y la trabajadora despedida ante el patrono, con el objeto de intervenir en el despido recaído en la trabajadora Berta Morales López.

El Inspector de Trabajo, previene bajo apercibimiento legal a la parte patronal; primero: a) Poner a la vista la autorización expresa y por escrito de Juez competente para poder despedir a la trabajadora, de lo contrario, reinstalar a la trabajadora en su mismo puesto, con sus mismos derechos y obligaciones y su incumplimiento dará lugar a iniciar el juicio punitivo correspondiente; b) Las constancias de pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y a la trabajadora su derecho que le asiste para reclamar ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social sus pretensiones.

Por su parte el patrono se niega a reinstalar a la trabajadora, indicando que se somete a los tribunales para presentar sus pruebas.

En virtud de lo anterior, trabajadora e Inspector se retiran de las instalaciones de la empresa, no sin antes faccionar el acta correspondiente.

La trabajadora es informada por el Inspector de Trabajo, que puede asesorarse en el Bufete Popular e iniciar un procedimiento ordinario laboral para su reinstalación.

Se constata que muchas de las trabajadoras despedi-

das, acuden al Bufete Popular a solicitar ayuda y aquí se le designa a un estudiante que haya aprobado cursos de Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo.

A partir de este momento, la trabajadora no percibe ni un centavo de salario, tiene gastos extras acudiendo al Bufete Popular; cuando está elaborada la demanda laboral, previa autorización de los asesores del Ramo Laboral del Bufete, se entabla en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

El juzgado por su parte, en resolución posterior señala la fecha para la audiencia, para que las partes comparezcan a Juicio Oral (fecha que es señalada más o menos a los 3 ó 4 meses de interpuesta la demanda). Por su parte la trabajadora se encuentra sufriendo los efectos socio-económicos que atrae el despido de que fue objeto, con sus ya consabidas repercusiones como lo son: Limitaciones en los gastos del hogar, problemas familiares, búsqueda de otro empleo en sus condiciones (el cual le es negado), y laborar en trabajos prohibidos por su estado.

El caso de la trabajadora en mención continúa con la audiencia señalada para el ocho de febrero de 1,995 a las nueve horas. Este día comparece la parte actora y su asesor, no así la parte demandada, solicitándose por parte de la actora y su asesor, que el Juez proceda a hacer efectivos los apercibimientos de la ley y que declare rebelde a la parte demandada y confeso en el pliego de posiciones presentado al tribunal.

La sentencia de dicho tribunal dictada en fecha 2 de abril de 1,995, ordena la reinstalación de la trabajadora y se condena al pago de daños y perjuicios o salarios de la suspensión desde el momento de su despido. No se le condena al pago de costas judiciales en vista de que la trabajadora es asesorada por un pasante del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala y que el servicio que presta dicha entidad es a título gratuito. Esto es equivocado pues la actora ya realizó gastos, como pasajes, co-

midas, a veces fotocopias, etc. Lo que ocurre es que de este tipo de erogaciones no se le da comprobante.

Posteriormente, con el peso de llevar en su vientre un ser de ocho meses de embarazo, lógico es que la trabajadora no quiera regresar a trabajar, pues en el caso de estar inscrita en el Seguro Social, se encontraría en su período pre-natal y por lo mismo, la trabajadora ya no continúa con el juicio o llega a un arreglo extrajudicial con el patrono, quien sintiéndose obligado al pago de salarios dejados de percibir, le ofrece a la trabajadora una mínima parte de sus prestaciones, y ésta por su estado y la proximidad del parto, acepta, renunciando así a sus derechos otorgados por nuestras leyes.

En fecha 18 de abril del presente año, la trabajadora presentó ante los tribunales de trabajo, un desistimiento total del proceso, aduciendo que ha conciliado con su ex-patrono; en este a veces se consigna que recibió "todas" las prestaciones lo que es mentira pero es una triste realidad.

CASO # 2:

Adjudicación 17-95. Se conoció también el caso de Ana Elizabeth Gómez Wilhem, quien fue despedida por su patrono sin la autorización judicial correspondiente, llevó su denuncia a la Inspección General de Trabajo, con lo que ya conocemos realiza dicha Inspección por medio de sus Inspectores. Con la señora Gómez Wilhem, sucedió lo mismo que en el caso anterior, llegando la trabajadora a iniciar un procedimiento ordinario laboral al Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social, asignándosele dicho proceso al oficial quinto, quien nos informó que a estas alturas se encuentra en la Sala de Apelaciones debido a que el patrono apeló la resolución del Tribunal de reinstalar a la trabajadora.

CASO # 3:

Otro caso que quisiéramos comentar es el de la señora Elida López Ramírez, adjudicación 67-95, a quien se le

designó un pasante del Bufete Popular para que le asesorara, esta trabajadora fue despedida en estado de gravidez, sin la respectiva autorización judicial.

La señora López Ramírez también se sometió a la voluntad del patrono, quien le pagó menos del 50% de sus reclamaciones laborales, y ella debido a su situación económica bastante precaria, "concilió" con su ex-patrono, con la consabida renuncia denominada desistimiento.

Son muchos los casos que se podrían enumerar, pero las razones por las que la trabajadora desiste del procedimiento laboral son las siguientes:

- a) El tiempo que inútilmente pierde en la Inspección General de Trabajo;
- b) El tiempo que se lleva en los tribunales para fijar fecha para la celebración de la audiencia;
- c) Cuando los patronos son condenados, éstos tratan la forma de persuadir a la trabajadora para que acepte un pago mínimo y no continúe con el juicio, haciéndole sentir a la trabajadora que ha perdido la batalla.
- d) Como consecuencia del retardo de los tribunales (ya sea por tener demasiados expedientes, por carecer de personal o por negligencia de éste), las trabajadoras despedidas en estado de gravidez o en período de lactancia, sin la autorización respectiva del tribunal competente, su estado fisiológico que se ha desarrollado más, le impide movilizarse sin peligrar su gravidez, o llevando consigo al bebé.
- e) Las necesidades económicas son mayores pues se alimentan casi a dos personas, los artículos de vestir cambian, debiéndose hacer erogaciones para la mujer y el niño que va a nacer.

Los casos estudiados en los diferentes Juzgados de Trabajo ascienden a un total de veinticinco, haciéndose la

aclaración que no todos los Juzgados contribuyeron a darnos dicha información, aduciendo que no tenían los expedientes a la mano.

De los expedientes revisados, nos dimos cuenta que hasta la fecha de elaboración de este trabajo, (22 de septiembre de 1,995), dieciséis de dichos casos, se encontraban aún sin la celebración de la primera audiencia; cuatro de ellos no se pudo celebrar la audiencia por no encontrarse dirección para notificar a la parte demandada, debiéndose en ese caso señalar nueva audiencia; tres casos, se encontraron pendiente de dictar sentencia y el resto, pendiente de notificar dicha resolución.

Aparte de los casos mencionados, también tuvimos conocimiento que en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social, los dos oficiales que bondadosamente nos informaron al respecto (1o. y 2o.), tenían en su haber ocho casos de trabajadoras embarazadas despedidas sin autorización judicial, quienes después de haber planteado la demanda, conciliaron con su ex-patrono presentando el respectivo desistimiento antes de la celebración de la audiencia; asimismo se pudo establecer que de estos casos, las ocho trabajadoras aceptaron entre el 50% y el 65% de sus prestaciones reclamadas, pues en ninguno de dichos casos, se solicitó la nulidad del despido, únicamente prestaciones laborales.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que la mujer trabajadora carece de la efectiva protección a pesar de estar sus derechos plasmados en nuestra Constitución Política, Leyes Laborales y Convenios Internacionales.
2. La parte patronal que ha infringido el precepto legal contenido en el artículo 151 inciso "C" del Código de Trabajo, no cumple con la obligación de reinstalar a la trabajadora despedida no obstante la prevención hecha por el Inspector de Trabajo. Este incumplimiento se hace con holgura, a sabiendas de que el proceso laboral es lento, caro para la trabajadora y a veces hasta infructuoso, como el caso del "cierre de operaciones" de las maquiladoras sin ningún trámite legal ni condición de respetar los llamados pasivos laborales.
3. En muchas ocasiones la mujer trabajadora renuncia a algunas de sus prestaciones laborales, por lo engorroso y lento que resulta el trámite de un juicio ordinario laboral, sumado a su extrema pobreza, que la obligan a conciliar, a veces, hasta perdiendo sus derechos irrenunciables; situación que permiten la mayoría de los tribunales de trabajo, favoreciendo a los patronos no obstante haber violado prohibiciones de nuestras leyes laborales. Esto revela que el caso de desistimiento y convenios lesivos, los tribunales lejos de ser tutelares, colaboran con la ineficacia del aparato burocrático de la Inspección General de Trabajo, para terminar de hacer más ineficaz el Derecho de Trabajo.
4. El patrono que despide a una trabajadora en estado de gravidez o período de lactancia, perjudica no sólo a la madre sino al hijo que queda desprotegido por el Seguro Social, pues se le niega a la trabajadora su inscripción al mismo, debido a que el patrono no expidió el certificado de trabajo respectivo y tampoco el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social investigación

alguna, porque en su actual política "de ahorro" no le conviene a sus propios intereses patrimoniales.

5. La frustración que sufre la trabajadora despedida, por el simple hecho de estar embarazada o gozando de su período de lactancia, hace que se sienta un objeto inútil para el desarrollo de nuestro país. Pues con mucha tristeza se puede observar que las autoridades tanto administrativas como judiciales no ejercen la efectiva coerción para hacer realidad el principio de estabilidad y lograr la continuidad de la trabajadora en su puesto de trabajo. Dicha frustración obviamente causa pérdida de fe en el "Estado de Derecho" que tanto se pregona, en las instituciones la demagógica "justicia social", se generan resentimientos de toda clase en contra de los titulares del poder económico y político.
6. Las estadísticas de despidos injustificados de trabajadoras embarazadas, revelan que el 65% de ellas NO son reinstaladas, violándose así el principio de estabilidad laboral y el derecho de protección a la maternidad, establecido en el artículo 52 de nuestra Constitución Política; asimismo se infringe el artículo 151 literal "C" del Código de Trabajo, que prohíbe su despido sin autorización judicial.

RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo, por medio de sus Inspectores de visitaduría impongan directamente a los patronos que han infringido la ley laboral, una severa sanción económica, con la prevención de reinstalar a la trabajadora, y en caso de desobediencia, aplicarles la suspensión de sus labores comerciales; pero para ello se necesitaría no sólo buena voluntad, sino legislación adecuada que permita imponer sanciones drásticas a los transgresores.
2. Que únicamente se admita en los tribunales de trabajo, en la fase de conciliación, la renuncia de hasta un 15% del monto de las prestaciones laborales de la trabajadora, y no más, como se viene haciendo en la práctica con el mal llamado "desistimiento".
3. Aplicar a los patronos que despidan a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, una sanción pecuniaria indemnizatoria por los daños y perjuicios que éstas sufren, la cual debe hacerse efectiva en la Inspección General de Trabajo; dependencia que posteriormente la debe pagar directamente a la trabajadora perjudicada por su despido, o canalizarla a través de otros entes del Estado que no sólo sean más responsables, sino que realicen verdadera tutela de la madre trabajadora.
4. Es indudable que la mejor recomendación sería emitir un Código Procesal de Trabajo, encargando su faccionamiento a verdaderos especialistas para evitar que al amparo de las leyes comunes se conculquen garantías sociales mínimas de índole laboral.

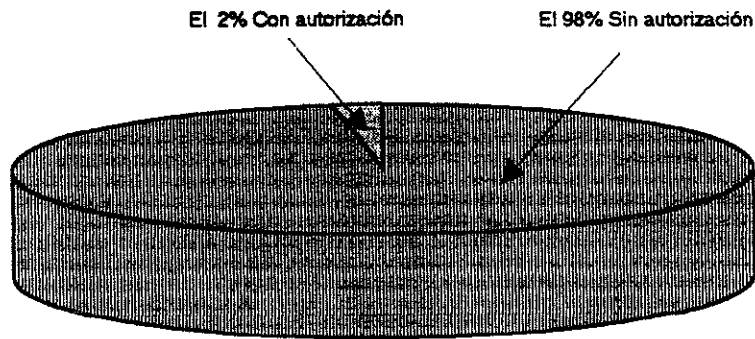


A N E X O S

Despidos de Trabajadoras Embarazadas o en Periodo de Lactancia,

Sin Autorización del Tribunal Competente 98 %
Patronos que sí solicitan Autorización al Tribunal 2 %

Porcentaje de Despidos a Trabajadoras Embarazadas o en Período de Lactancia, Con Autorización/Sin Autorización.

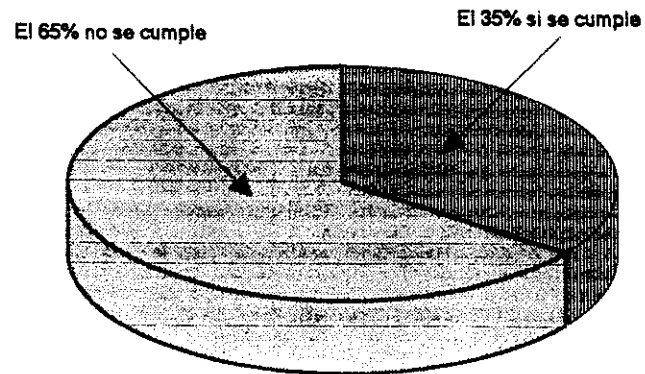


La orden de la Inspección General de Trabajo de Reinstalar a la Trabajadora despedida en estado de embarazo o en período de lactancia se cumple:

Si se cumple 35 %

No se cumple 65 %

Porcentaje de reinstalación de mujeres despedidas.

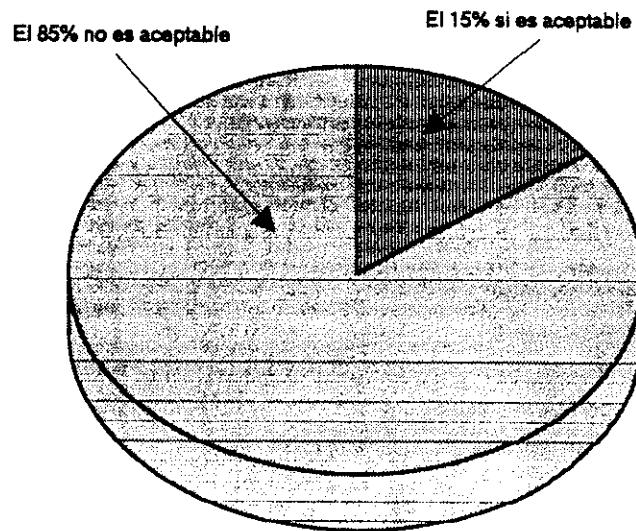


La Función de la Inspección General de Trabajo, según trabajadoras entrevistadas es:

Si es aceptable. **15 %**

No es aceptable. **85 %**

Porcentaje de La Función de la Inspección General, según entrevistas

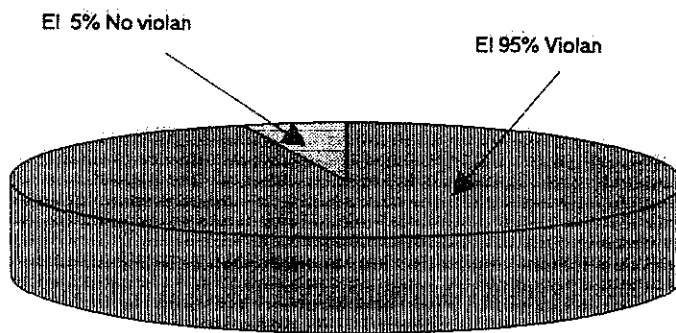


Patronos que violan disposiciones prohibitivas de nuestra Ley Laboral.

Violan Leyes Laborales 95 %

No violan Leyes Laborales 5 %

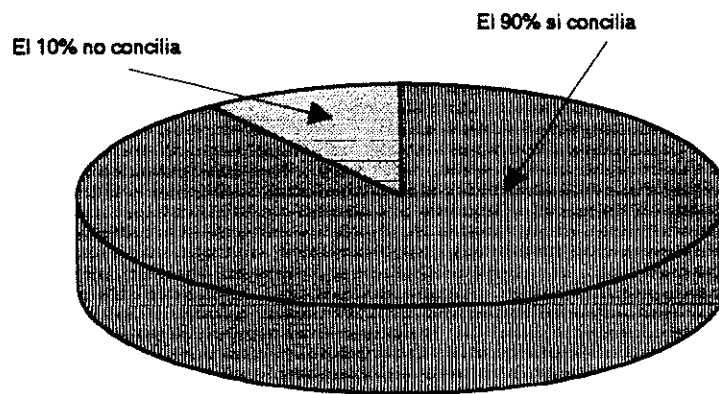
Porcentaje de Patronos que violan disposiciones Laborales prohibitivas de nuestra Ley.



Trabajadoras que "Concilian" con el patrono, renunciando a sus Derechos Laborales.

Sí concilia para evitar un juicio ordinario laboral **90 %**
No concilia e inicia un juicio ordinario laboral. **10 %**

**Porcentaje de "Conciliación" con el patrono,
renunciando a sus Derechos Laborales.**



BIBLIOGRAFIA

TEXTOS:

Aguilar, Isidro. "La Madre y el Niño". Editorial Safelíz. Madrid, 1,985.

Alcalá Zamora y Castillo. "Tratado de Política Laboral y Social". Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1,984.

Alvarez del Castillo, Enrique. "Principios Generales de Derecho Individual". Editorial Iberoamérica. México. 1,981.

Barajas Montes de Oca, Santiago. "Manual Administrativo del Trabajo". Editorial Porrúa. México. 1,985.

Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Editorial Omeba. Buenos Aires Argentina. 1,968.

De la Cueva, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo". Editorial Porrúa. México. 1,979.

Gálbez, Herminia. "La Madre y el Niño". Editorial Safelíz. Madrid. 1,985.

Montenegro Baca, José. "El Derecho Peruano del Trabajo". Editorial Pax-Perú. 1,984.

Ramírez Gaitán, María Angélica. "La Incomparecencia de la Inspección General de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a las audiencias en proceso ordinarios laborales". Tesis de Graduación. Agosto 1,995.

Torrebiarte, Carlos. "Protección a la Maternidad en el Derecho Social Guatemalteco". Tesis de Graduación. 1,957.

DICCIONARIOS:

Cabanellas, Guillermo. Alcalá Zamora. "Diccionario de Derecho Usual". Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1,968.

Ossorio, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1,981.

Océano Uno Color. "Diccionario Enciclopédico". Grupo Editorial. 1,995.

Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Española". Editorial Espasa. Madrid. 1,984.

LEYES:

Constitución Política de la República de Guatemala.

Decreto 1,441. -Código de Trabajo.-

Decreto 64-92. -Reformas al Código de Trabajo.-

Decreto 66-83. -Ley de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.-

Decreto 1748. -Ley de Servicio Civil.-

Decreto 295. -Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.-

Acuerdo 211. -Protección Materno Infantil.-

Acuerdo 410. -Programa de Prestaciones en Dinero en el Departamento de Guatemala.-

Acuerdo 468. -Reglamento sobre Prestaciones en Dinero.-

Acuerdo 3-89. -Reglamento de Complementación Nutricional.-

DOCUMENTOS:

Suplemento Nosotras. Edición de Prensa Libre del 25 de Agosto de 1,995.