

D.7  
T(3303)

C.3

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

**REALIDAD JURIDICA SOCIAL DE LA MADRE  
TRABAJADORA EN LA EPOCA  
DE SU MATERNIDAD**

TESIS

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

Por

**BRENDA NINETTE BERKEFFER NAVARRETE**

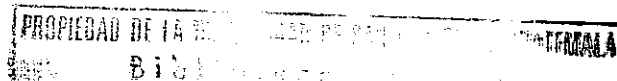
Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los Títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Octubre de 1997



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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V:	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Vocal:	Lic. Henry Osmín Almengor Velásquez
Secretario:	Lic. Lázaro Ruiz Orellana

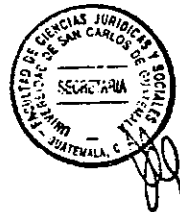
***Segunda Fase:***

Presidente:	Lic. Nery Roberto Muñoz
Vocal:	Lic. Guillermo Homero Rosal Zea
Secretaria:	Licda. Maura Ofelia Paniagua Corzantéz

**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 y Público de Tesis).



7/10/97  
Jm



4012-97

Guatemala, 3 de octubre de 1997.

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA  
7 OCT 1997  
RECIDIDO  
19/10/97  
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller BRENDA NINETTE BERKEFFER NAVARRETTE, el cual se titula " REALIDAD JURIDICA SOCIAL DE LA MADRE TRABAJADORA EN LA EPOCA DE SU MATERNIDAD"

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a un tema muy trascendental, dentro de nuestra sociedad como es el trabajo de mujeres. Sabido es que las últimas reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, cumpliendo con el mandato constitucional de protección a la madre trabajadora principalmente en época de embarazo y lactancia, ha mejorado entre otros beneficios la duración del periodo post-natal, otorgando además la inamovilidad de la trabajadora tanto durante el embarazo como en la época de lactancia.

Lo anterior, no obstante que representa un gran beneficio para las trabajadoras del país en la letra muerta de la ley, crea en la práctica tremendos problemas para las trabajadoras que son despedidas por embarazo o lactancia, pues cuando esto ocurre acuden ante las autoridades para que les asistan en el cobro de

sus prestaciones laborales, pero dichas autoridades no pueden fallar en ese sentido, sino sobre la reinstalación que conforme a la ley les corresponde, lo cual perjudica a las trabajadoras que por diversas razones saben que no pueden volver al lugar de trabajo de donde fueron despedidas, por lo que prefieren la indemnización. en lo cual no se ven apoyadas por las autoridades administrativas de trabajo correspondientes;

Lo antes expuesto lleva a la autora de este trabajo a estudiar el tema y proponer interesantes soluciones dada la experiencia que tiene como ex-inspectora de trabajo.

En lo que al informe de la investigación se refiere, el mismo cumple con los requisitos que esta casa de estudios exige para estos casos y considero, salvo mejor opinión del señor revisor, que si puede servir de base. para el examen correspondiente. previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos correspondientes.

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

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN.  
ASESOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



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



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

Atentamente, pase al Lic. LUIS ALBERTO ZECENA LOPEZ, para  
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller  
BRENDA NINETTE BERKEFFER NAVARRETE y en su oportunidad  
emita el dictamen correspondiente.-----

*[Firma manuscrita]*  
*[Firma manuscrita]*  
gic.



1/10/97

**Lic. Luis Alberto Zeceña López**  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 15 de Octubre de 1997.

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA**

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

16 OCT. 1997

**RECIBIDO**  
17/10/97  
OFICIAL

Señor Decano:

Permitame por este medio emitir Dictamen acerca del trabajo de Tesis presentado por la Bachiller Brenda Ninette Berkeffer Navarrette, posterior a la revisión que hiciera en cumplimiento de la Providencia emanada de su Despacho.-

El trabajo de la Bachiller Berkeffer Navarrette se denomina "REALIDAD JURIDICA SOCIAL DE LA MADRE TRABAJADORA EN LA EPOCA DE SU MATERNIDAD", trabajo que fuera asesorado por el Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, cuyo dictamen obra en el expediente.-

La autora hizo las modificaciones, tanto de forma, como de fondo que el suscrito le exigió, por lo que a mi juicio, el trabajo de Tesis presentado por la Bachiller Berkeffer Navarrette reúne los requisitos reglamentarios exigidos y comparto lo expuesto por el señor Asesor en el sentido de que el mismo debe ser aceptado como Tesis de graduación de la autora y discutirse en el Examen General Público.-

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del Señor Decano, como su atento Servidor.-

Lic. Luis Alberto Zeceña López  
ABOGADO Y NOTARIO

AV. REFORMA 2-18, ZONA 9, HOTEL CORTIJO REFORMA, 2o. NIVEL, OF. # 8, TEL. 313881.  
Guatemala, C. A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



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



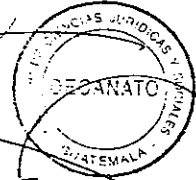
*[Firma manuscrita]*

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller BRENDA NINETTE  
BERKEFFER NAVARRETTE intitulado "REALIDAD JURIDICA SOCIAL  
DE LA MADRE TRABAJADORA EN LA EPOCA DE SU MATERNIDAD".  
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional  
y Público de Tesis. -----

ALHJ.

*[Firma manuscrita]*



## ACTO QUE DEDICO

### A DIOS:

*Fuente Inagotable de sabiduría, amigo fiel que ha estado conmigo en todos los momentos de mi vida con infinito amor y misericordia.*

### A MI PADRE:

Jorge Eduardo Berkeffer Olivares †

*A quien en vida prometí lo que hoy cumplo, sea esto como un regalo a su memoria.*

### A MI MADRE:

Gloria Navarrete Moreno vda. de Berkeffer

*Con todo mi amor, por su esfuerzo, sacrificio y ayuda, logrando de esta manera encaminarme a la meta que hoy culmino.*

### A MI ESPOSO:

Luis Francisco Quiroa Delgado

*Quien con su amor, apoyo y entrega ha logrado hacer realidad lo que juntos hemos soñado.*

### A MIS HIJOS:

Jhonyffer, Benjhavé y Luis Pedro

*Por ser la razón de mis esfuerzos y anhelos, sea esto como un estímulo a sus vidas. Les amo con todo mi corazón.*

### A MIS HERMANOS:

Ronaldo, Luis Roberto, Maribell y Héctor

*Con amor fraternal, y a quienes hago partícipes de mi felicidad.*

### A MIS SUEGROS:

Especialmente a Telma Victoria Delgado de Quiroa

*Por su comprensión, cariño y apoyo incondicional.*





**A MIS CUÑADOS, CUÑADAS, SOBRINOS Y SOBRINAS**

*Profundo agradecimiento por estar conmigo.*

**A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO:**

Lic. Eriselda Maribell López R., y  
Edin Eduardo Caal Bol

*Por su amistad y confianza, con quienes compartí momentos de luchas y alegrías.*

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE  
A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

*Por haberme dado la valiosa oportunidad de hacer realidad mi formación profesional.*

**A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE GUATEMALA.**

## INDICE

INTRODUCCION.....	i
<b>1 CAPITULO UNO.....</b>	<b>1</b>
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA.....	6
<b>2 CAPITULO DOS.....</b>	<b>9</b>
2.1 ASPECTOS TEORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
2.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	11
2.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	25
2.4 FINES DEL DERECHO LABORAL.....	28
2.5 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	31
<b>3 CAPITULO TERCERO: .....</b>	<b>37</b>
3.1 PROBLEMÁTICA LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA: .....	37
3.2 TRABAJO FEMENINO EN EL AREA URBANA:.....	41
3.3 TRABAJO FEMENINO EN EL AREA RURAL:.....	42
3.4 ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL AREA RURAL:.....	43
3.5 LA MADRE TRABAJADORA DURANTE EL ESTADO GRAVIDO:.....	45
3.6 PERIODO PRE-NATAL POST-PARTO Y EPOCA DE LACTANCIA DE LA MADRE TRABAJADORA:.....	48
<b>4 CAPITULO CUARTO:.....</b>	<b>53</b>
4.1 ANALISIS JURIDICO DE LA PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA DURANTE LA EPOCA DE SU MATERNIDAD:.....	53
4.2 NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS CON LA PROTECCION A LA MATERNIDAD.....	59
<b>5 CAPITULO QUINTO.....</b>	<b>65</b>
5.1 PROCEDIMIENTO JURIDICO ADMINISTRATIVO, ANALISIS CRITICO DE LA FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO.....	65
5.2 ¿CÓMO DEBE DE PROCEDER LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL CASO QUE EL PATRONO DESPIDE A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SIN CONTAR CON PREVIA AUTORIZACIÓN JUDICIAL?.....	65
5.3 ¿EN EL CASO QUE EL PATRONO DESPIDE A UNA TRABAJADORA EN ÉPOCA DE LACTANCIA SIN CONTAR CON PREVIA AUTORIZACIÓN JUDICIAL, CÓMO DEBE PROCEDER LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO ÓRGANO ADMINISTRATIVO?.....	66

<b>6 CONCLUSIONES:</b> .....	73
<b>7 RECOMENDACIONES:</b> .....	75
<b>8 DATOS OBTENIDOS EN LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORAS USUARIAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO:</b> .....	79
8.1 CAUSA POR LA CUAL LA TRABAJADORA A SIDO DESPEDIDA DE SU TRABAJO: .....	79
8.2 PRETENSIÓN DE LA MADRE TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE AL PRESENTARSE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO:.....	80
8.3 TRABAJADORAS ENTREVISTADAS QUE CONOCEN O DESCONOCEN SOBRE EL AVISO LEGAL RESPECTO A SU INAMOVILIDAD.....	81
<b>9 BIBLIOGRAFIA</b> .....	83
<b>10 LEYES CONSULTADAS</b> .....	85

## INTRODUCCION

Como mujer, madre, trabajadora y futura profesional, surgió en mi el deseo de realizar el presente trabajo "La Realidad Jurídica Social de la Madre Trabajadora en la Epoca de su Maternidad." Consciente que la problemática de la mujer es grande y el de la trabajadora es mucho más, se partió de la normativa laboral que regula las relaciones jurídico-laborales, específicamente en lo que concierne durante su estado grávido y lactante.

Una de las principales finalidades es analizar y dar a conocer la serie de situaciones que afronta la trabajadora cuando la naturaleza le encomienda una función tan especial, como lo es la maternidad, la cual al darse, es un obstáculo para desarrollar su trabajo, puesto que las protecciones que la ley le da y que son obligaciones para el empleador que le contrata, se vuelven contra ella y es objeto de despidos por el hecho del embarazo y lactancia.

Es por ello que la estructura de la investigación comprende de V capítulos, desarrollándose en el capítulo I Los Antecedentes Históricos relacionados con el trabajo de la mujer, realizándose el enfoque de la serie de acontecimientos en donde la mujer irrumpe al mundo laboral, y que sirvieron de base para surgir la necesidad de legislar atendiendo a que como prestadora de servicios, también es el ente reproductor de la raza humana. El capítulo II Los aspectos teóricos generales del Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica autónoma, enfocándose de manera sistemática unas de sus principales instituciones, tales como, los principios que le informan, características propias, sus fines y la naturaleza jurídica; con la intención de recoger aspectos doctrinales que conlleven a una mejor comprensión del mismo; y así tenemos en el capítulo III La Problemática laboral y Social de la Madre Trabajadora Guatemalteca, en donde se analiza la situación de población y empleo que vive el país, la proliferación de la mano de obra femenina, las limitaciones que existen en el área rural y la urbana, como también la falta de acceso a la seguridad social; pero fundamentalmente el problema actual de la trabajadora cuando es objeto de despidos por el solo hecho del embarazo y lactancia, puesto que se entrevistó a

trabajadoras usuarias de la Inspección General de Trabajo, para la obtención de datos de la fuente afectada. Corroborándose de esta manera que las normas jurídicas puestas en vigor para protegerlas carecen de positividad y funcionalidad, vedándose así la protección jurídica a la que está obligado el Estado y que es un principio Constitucional. Dentro del capítulo IV se forma el Análisis Jurídico de la protección a la madre trabajadora durante la época de su maternidad y en el cual se toman en consideración las reformas al Código de Trabajo, mediante el Decreto número 64-92, en la cual se regula de manera determinante la Inamovilidad de la trabajadora gestante o lactante, que al violarse conlleva a la trabajadora a una serie de situaciones, dentro de las que destaca la no aceptación de la reinstalación en su trabajo; por una serie de factores también analizados. Asimismo se formula el análisis de las principales normas internacionales de trabajo que se refiere a la maternidad, y que forman parte de nuestro Derecho Interno.

Finalmente, En el capítulo V El procedimiento Jurídico Administrativo, y el análisis crítico de la función de la Inspección General de Trabajo, como ente Institucional encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales en el país; aportándose soluciones viables para la mejor atención de la madre gestante o lactante, tomando en consideración el basamento legal que le regula.

Con los deseos y la seguridad que el presente trabajo servirá de reflexión a las personas y grupos a quienes está dirigido: mujeres, Organismos del Estado, Organismos internacionales, empleadores, trabajadores, estudiantes, profesionales y docentes, quienes como uno sólo pensando en la superación de la humanidad y en el país, actuarán para superar los obstáculos que hoy enfrentan las trabajadoras.

**La Autora.**

# 1 CAPITULO UNO

## 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La naturaleza creadora o el Creador sobrenatural hicieron distintos corporal y anímicamente, determinando la unidad de la especie coincidencias esenciales al hombre como a la mujer, es por ello que la dualidad de sexo ha originado cambiantes situaciones de inferioridad, de equilibrio o de superioridad de la mujer con respecto al hombre.

Muchos son los acontecimientos históricos que nos preceden para poder dar una panorámica completa en lo que se refiere a la evolución histórica de la condición social femenina; es así como tenemos una de las primeras instituciones sociológicas, que aparecen en la historia como lo es el MATRIARCADO, la cual es considerada por los estudiosos de las ciencias sociales e históricas como: "Época histórica, el sistema social y el régimen familiar en los cuales predomina la autoridad de la madre en el círculo privado de las relaciones humanas y por ampliación, el de la mujer en general en el gobierno y dirección de una colectividad. Corresponde o se asigna a los primitivos tiempos humanos, con ciertas reservas históricas en todo caso, en los cuales predominaba la promiscuidad sexual y donde el único vínculo consanguíneo conocido o cognoscible era el de la evidencia del parto..."<sup>(1)</sup>

También a la mujer de las más antiguas épocas se le asignan la iniciación agrícola en el huerto próximo a la vivienda, la cría de algunos animales para alimentación familiar, la preparación de pieles para vestimenta, el condimento y la conserva de las carnes, la elaboración rudimentaria de algunos recipientes caseros y hasta el descubrimiento de los

---

<sup>1</sup> Luis Alcalá Zamora y Castillo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1976, pag. 454.

hilados y tejidos más sencillos; esto a pesar de estar esbozado por la historia en los tiempos primitivos aún en nuestra actualidad, especialmente, en nuestras raíces latinoamericanas, tenemos un gran número de mujeres inclinadas a labores agrícolas, confinadas a las labores rutinarias del hogar y cuando mucho pasan a formar parte como ayuda en el núcleo familiar y específicamente al hombre que se dedica a este tipo de actividades laborales. Posiblemente, dice el autor Luis Alcalá Zamora y Castillo: “La debilidad de la mujer, en los más de los casos, su aptitud por las tareas hogareñas, la sujeción que le significan los embarazos y lactancias han producido que los fines de la mujer sean casi durante milenios, en la casa, con reserva para el hombre de los negocios públicos y de privados en todas sus manifestaciones de convivencia social.”<sup>(2)</sup>

En este contexto, Adolfo G. Posada, citado por Alcalá Zamora y Castillo, en sus Fundamentos y límites del igualitarismo feminista, sostiene: “El hombre y la mujer son, a pesar del sexo, seres perfectamente iguales en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y en cuanto a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales; por lo que deben estar sometidos a un régimen jurídico idéntico, con iguales derechos a un tratamiento educativo e idénticas condiciones en lo tocante a la expansión de sus tendencias humanas. El sexo no debe implicar una vida económica, política legal y general distinta ni en lo relativo a las exigencias sociales, ni en lo relativo a las obligaciones sociales; ni puede determinar, **salvo la relación de maternidad**, una situación social diversa y, menos aún, para el sexo femenino, una situación de inferioridad o de tutela respecto del sexo masculino.”<sup>(3)</sup>

Andando mucho el tiempo y otro tanto el progreso jurídico del hombre, la situación de las mujeres, en el transcurso de la Edad Media, está en gran parte determinada por la exposición del Derecho Romano, para los países Latinos, y por la del Derecho germánico, para los de Norte y Centro de Europa; en la Edad Moderna, la condición

---

<sup>2</sup> Ob. Cit. Pag. 454

jurídica de la mujer experimenta escasas variaciones cuando surgen los grandes Estados Nacionales Europeos, allá por los finales del siglo XV o comienzos del XVI, su prestigio social se va afirmando paulatinamente. No así en el siglo XVII donde parece producirse un estancamiento o retroceso en este sentido, que va a ser dique final de la contención del feminismo; porque éste irrumpirá pronto: **primero en el mundo laboral**, y luego en lo político con impulso incontenible.

La mujer empieza a tener una participación muy importante en la Edad Media, ya que es aquí donde empiezan a florecer algunas industrias textiles, en donde desarrollaba ciertas actividades tales como la de los tejidos, bordados e hilados, aunque aclarando que algunas veces realizaba dicha actividad en su residencia sin concurrir a los talleres destinados para ello; éste fue el antecedente más cercano que se originó antes que se diera la incorporación masiva de la mujer a la industria, siendo a mediados del siglo XVIII, cuando se produce la Revolución industrial, poniéndose de relieve el trabajo humano, como también la participación de la mano de obra femenina. Alcalá Zamora y Castillo, justifica: "No por aquellas habilidades manuales femeninas, sino sencillamente por tener manos que se pagaban menos que las de los hombres, los industriales movilizaron el sector femenino de la clase trabajadora en todas las manifestaciones de la industria textil, que integró la avanzada del industrialismo." (4)

Es en esta época también en donde encontramos que la mujer avanza en su participación al mundo del trabajo y casi en forma paralela en todos los países, atendiendo a su desenvolvimiento económico interno, dándose éste fenómeno al menos de comienzo del siglo XX; se tiene también una ausencia total de protección a la maternidad obrera, y en ése entonces era porque las trabajadoras para no perder jornales acudían a sus tareas hasta la víspera misma del parto y de que se reintegraban pocos días después; situación que luego de luchas incontenibles por la latente necesidad y el peligro de la salud y de la raza

---

<sup>3</sup> Ibid. Pag. 465.



humana, fueron lográndose reivindicaciones laborales en la maternidad laboral, pero a través de un proceso lento en la historia. La lucha por obtener mejores condiciones de trabajo ha surgido no solo en estos tiempos sino a través del proceso evolutivo y estado característico de todo un periodo de civilización humana; en materia laboral y específicamente sobre los derechos de la mujer que trabaja podemos mencionar como documentos que contuviera uno de los primeros logros del movimiento feminista, el Tratado de VERSALLES, el cual determinaba que el salario debe ser igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor. También en principios del siglo XX, cuando el régimen legal coherente en relación al trabajo de la mujer, es cuando adquiere un amplio desarrollo, siendo esto luego de la primera guerra mundial; es importante mencionar que a diferencia de como sucedía antes, al normar el trabajo de la mujer se establecían solo prohibiciones que se regulaban en los Códigos de Trabajo o en las Leyes Laborales genuinas, asimismo surgen reglamentaciones de gran trascendencia jurídica para la mujer laborante, las cuales pueden ser resumidas de la siguiente manera:

- 1o. Se limita su jornada de trabajo, reduciéndola más en general que la del hombre.
- 2o. Se restringen las horas extraordinarias.
- 3o. Se veda el trabajo nocturno, por supuesto con sus excepciones.
- 4o. Se proscriben la actividad en lugares insalubres y peligrosos.
- 5o. Y, lo más importante, en cuanto a sus funciones fisiológicas, se veda el trabajo en los últimos meses del embarazo, como también antes del alumbramiento.
- 6o. Se regula lo referente a los descansos cuando la empleada es madre y deba amamantar o cuidar de su hijos.

Podemos mencionar a países que tuvieron participación en el logro de conquistas laborales para la madre que trabaja, dentro de los cuales tenemos: a España, Francia, Alemania; como también que hasta el año de 1,900 no se dictaron normas de protección para las mujeres. No sin antes aclarar que las normas especiales respecto de la mujer trabajadora no significan que tienen por objeto reglamentación exclusiva, puesto que resultan aplicables las leyes que se refieran genéricamente a los "trabajadores", ya que

---

<sup>4</sup> Ob. Cit. Pag. 468.

éste vocablo incluye por principio a hombres y mujeres que participan en el mundo laboral, como lo es en el caso Guatemala.

En el proceso evolutivo femenino laboral es menester tomar en cuenta que la lucha por la obtención de mejores condiciones de trabajo para las mujeres y especialmente a la madre cuando trabaja, siendo esto por la proliferación de la mano de obra femenina a través de los tiempos, surgen instituciones internacionales, tales como la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, la cual desde sus inicios y que desde la primera de sus reuniones (celebrada en Washington en 1,919 ) reveló su extrema preocupación por un régimen laboral que les asegure a las mujeres la protección física, espiritual , económica y social; dirigiendo sus actividades o acciones respecto a la mujer a través de Recomendaciones y Convenios entre los países miembros y los cuales tienen por finalidad obtener dichas aspiraciones:

- a.- La protección legal de la maternidad de la mujer trabajadora
- b.- A la plenitud de derechos políticos y sociales
- c.- A las mayores oportunidades para el trabajo
- d.- A la protección física contra los trabajos insalubres y morales
- e.- A la defensa contra la explotación económica
- f.- A las máximas facilidades educativas y profesionales
- g.- A una remuneración no disminuida por razón del sexo
- h.-A la libertad de asociación
- i.- Al empleo de mujeres con responsabilidades familiares, de manera que armonicen éstas con los ingresos que procure aquél;
- j.- A la adopción de medidas de seguridad social y bienestar general para la mujer trabajadora.

Como se desprende, es una de las series de atenciones que éste Organismo presta al trabajo femenino, el cual nos revela su preocupación por concretizar a nivel mundial, la obtención a nivel interno de sus estados miembros de mejores condiciones de trabajo para las mujeres y su revisión constante en atención al surgimiento de acontecimientos innovadores en la prestación de los servicios laborales; dichas recomendaciones y

Convenios serán analizados ampliamente en lo que respecta al régimen jurídico aplicable a la madre trabajadora durante el desarrollo de la presente investigación por ser ellos de suma importancia el tener el carácter de derecho vigente en la escala jerárquica, y por ser nuestro país miembro de dicha Organización.

## **1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA:**

La historia del trabajo es, sin duda alguna la historia del hombre, en nuestro país fue la Constitución política de 1945, el primer cuerpo legal que apareció con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, en capítulo de garantías sociales y a otras instituciones como la familia etc. Y que sirvió para la emisión del primer código o ley ordinaria directamente dirigido a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo este Decreto el número 330 del Congreso de la república de Guatemala que entro en vigor el primero de mayo de 1947 y se denominó Código de trabajo, denominación que mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la república, que es el código vigente en esta materia; para poder enfocar de una manera sistemática la forma en que el Estado de Guatemala como ente soberano del poder público ha legislado en el devenir histórico guatemalteco, específicamente en cuanto a normas jurídicas laborales que regularon y regulan los derechos y obligaciones de la mujer laborante en época de su maternidad.

La llamada época revolucionaria que se inició con la insurrección del 20 de octubre de 1944, que derriba la dictadura de Ubico . también llamada la de los catorce años . Por la política social que informa a los gobiernos revolucionarios de la cual son expresión del régimen de seguridad social obligatorio el Código de Trabajo y la Ley de reforma agraria.(1)

En esta época se dan acontecimientos de suma importancia para el surgimiento del derecho laboral guatemalteco , puesto de que se legislan dos leyes en materia de Trabajo y Previsión Social, además que se impulsa el movimiento organizado de los trabajadores de la ciudad y el campo, siendo estas dos leyes importantes la Constitución Política de la

República de Guatemala de 1.945 y el Código de Trabajo de 1.947 que fue promulgado durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo .

En este contexto el ilustre maestro guatemalteco: Mario López Larrave concibe la Constitución de 1,945 como una de las más hermosas y democráticas que han regido a Guatemala desde que tuvo su independencia política.

La Constitución Política de la República siguió el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1,917, ya que incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales , trazando en la Sección primera los Principios matrices sobre los cuales se debería desarrollar el Derecho Laboral Guatemalteco; estipulándose en la Sección primera (art.55) el Trabajo como un derecho del individuo y una obligación social , se estableció también el principio fundamental en relación a la regulación de los contratos ya sean individuales o colectivos la Nulidad de estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de derechos reconocidos a favor del trabajador o trabajadora, como también el establecimiento del salario mínimo , entre otras; regulando la previsión para proteger el trabajo de la mujer y menores que laboren y prohibición para discriminar entre casadas y solteras, como también el establecimiento del descanso Pre y Post natal y descansos para amamantar (art. 10)

El Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República) entro en vigor el 1o. De mayo de 1,947 , siendo un logro importantísimo, luego de una ausencia de legislación social constituyéndose en si otra de las dos leyes importantes que surgieran en ésta época; caracterizándose el Código de Trabajo como un cuerpo legal único que posteriormente si bien es cierto, ha sufrido reformas, pero en sí muy pocas a su contenido; siendo en ésta época precisamente donde aparece regulado en este Decreto 330, en el título cuarto los trabajos sujetos a regímenes especiales, dentro de los cuales tenemos en el capítulo segundo las normas jurídicas reguladoras del trabajo de mujeres y menores; con la promulgación de éste cuerpo legal , es importante señalar que es entonces cuando la mujer empieza su inserción al mundo del trabajo remunerado, derivado de la apertura democrática que vivió el país por el movimiento revolucionario del 20 de octubre de 1,944 y es menester mencionar que durante la dictadura Ubiquista, (Jorge Ubico 1,931-1,944)



existió prohibición expresa para la mujer casada, quien no podía desempeñar trabajos remunerados. Ello explica que los legisladores, aunque no justifica, regularan con paternalismo y excesiva protección hacia la mujer lo relativo al empleo; como se puede enfocar, es lógico que por el momento histórico, la carencia de conciencia por parte de los legisladores guatemaltecos, que tomaban de ejemplo los códigos de trabajo de otros países y basados en los instrumentos internacionales impregnados de dichos criterios paternalistas y sobreprotectores, lo que implica la discriminación por sexo. Así al analizar el artículo 14 bis del Código de Trabajo, se evidencia una clara discriminación, este artículo dice "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación cultural, diversión o comercio que funcionen para el uso de o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo en particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen."

Como se ve, en este artículo no se incluyó la discriminación por sexo, y así se justificaron la discriminación en contra de la mujer y que existen en el Código de Trabajo y en el que sujeta el trabajo de la mujer, que se incluye en un régimen especial junto con los menores de edad. Las limitaciones para las mujeres en el momento de la creación del Código de Trabajo se hacían en varios campos, especialmente en la vida pública o social, limitándose su participación como ciudadana, porque se consideraba que no tenía criterio propio.

La mujer, como ser humano que es, tiene igual dignidad y derechos que el hombre, sólo esto bastaría para no limitarle ningún derecho y darle iguales oportunidades. Agregando a esto la necesidad económica que le aflige, en la que obligadamente se incorpora al mercado de trabajo remunerado, cargando además la obligación de su responsabilidad del cuidado familiar las que se le adjudican social y legalmente sólo a ella. Por esto debe eliminarse todas las discriminaciones que impiden su igualdad real.

## 2 CAPITULO DOS

### 2.1 ASPECTOS TEORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- ◆ -Definición del Derecho del Trabajo
- ◆ - Principios
- ◆ -Características
- ◆ -Finalidad
- ◆ -Naturaleza Jurídica.

#### DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Antes de iniciar el estudio de una disciplina se hace necesario tener claro el concepto sobre lo cual se trabajará, es por ello que se darán algunas definiciones expresadas por los autores y estudiosos del Derecho del Trabajo, no sin antes observar que no es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir el Derecho del Trabajo por la diversidad de acepciones que se han elaborado sobre el mismo. El autor mexicano Muñoz Ramón define el Derecho del Trabajo como el "Conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios de su desarrollo." ( <sup>5</sup> )

Para Trueba Urbina el "Derecho del Trabajo es el, conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: Socializar

---

<sup>5</sup> Roberto Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, Mexico , Editorial Porrúa, 1976, pag. 3.

la vida humana.” ( <sup>6</sup> ) Según de La Cueva “El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo.” ( <sup>7</sup> )

Para el autor mexicano Néstor de Buen: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.” ( <sup>8</sup> )

Como se desprende de las anteriores definiciones de los distintos autores, todos tienen su particular enfoque sobre la disciplina jurídica objeto de estudio, sobre la cual girará la presente investigación; el Derecho al Trabajo es un Derecho y una obligación social, tanto del hombre como de la mujer, pero es notorio al observar las diferentes definiciones de los autores estudiosos del derecho citados en el presente estudio, los autores coinciden con la finalidad del Derecho del Trabajo, que es la JUSTICIA SOCIAL, finalidad muy acertada; teniéndose a Justicia Social: como “una virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde, siendo en sentido jurídico lo que es conforme a derecho; como también práctica encaminada a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura y proscribiendo aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales.” ( <sup>9</sup> ) Teniéndose en cuenta que el presente trabajo trata de la situación, o realidad jurídica social de la trabajadora que es madre y específicamente en época de su maternidad, es importante definir tanto el Derecho del Trabajo como disciplina única y autónoma, como también es importante analizar el Derecho Protector de las Mujeres; siendo que éste ha corrido una especial posición en la vida de nuestro actual Derecho del Trabajo, definiéndolo el tratadista Mario de La Cueva como: “La suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger

---

<sup>6</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Mexico, 1977, pag. 135.

<sup>7</sup> De La Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Mexico, 1964, pag. 83.

<sup>8</sup> Nestor De Buen L. Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Tomo I, Edit. Porrúa, Mexico, 1977. Pag. 131.

<sup>9</sup> Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pag. 411.

especialmente la educación, el desarrollo, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de la mujer como trabajadora.”<sup>(10)</sup>

#### FINALIDAD DEL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES :

El Derecho Protector de las Mujeres persigue una triple finalidad; por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza; de ahí que sea propicio adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la proteja contra un trabajo excesivo y contra las intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas; por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior al alumbramiento. Como posteriormente a ello; pues en ésta época se encuentra la mujer limitada para trabajar y la importante finalidad debe ser la necesidad de proteger a la mujer de los abusos de los entes empleadores.

#### **2.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

Es importante delimitar un tema para su mejor comprensión y desarrollo; en consecuencia trataremos de definir qué son los principios del Derecho del Trabajo; para Alonso García son “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.”<sup>(11)</sup>

Para Américo Plá Rodríguez quien al respecto sostiene que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por

---

<sup>10</sup> Mario De La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Edit. Porrúa, 9a. Edición, Mexico, 1966, pag. 899.

<sup>11</sup> Manuel Alonzo García, Derecho del Trabajo, Barcelona, Edit. Labor S.A. 1960, pag. 947.



lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.” ( 12 )

En este contexto los Principios tienen por funcionalidad informar, normar, interpretar, mismos a los que se debe sujetar el juzgador o el legislador; los principios del Derecho del Trabajo no aparecen enumerados en la ley (clausus) y la mayoría de las veces no aparecen como tales en el Derecho Positivo y por el contrario sólo se deducen del texto, esto da un margen más amplio de aplicación, puesto de que si estuvieran taxativamente enumerados o enunciados en la ley, esto mismo les quitaría fecundidad. En relación a los principios del Derecho del Trabajo no existe una clasificación rígida, y es por ello que nos limitaremos a analizar en el presente estudio los principios del Derecho del Trabajo Guatemalteco.

Los Principios del Derecho del Trabajo Guatemalteco, están contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y fundamentalmente en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1,441 del Congreso de la República de Guatemala, ello no implica que dentro del mismo no existan principios diferentes y dispersos en dicho cuerpo normativo, aunque de hecho no estén enunciados taxativamente, y que resultarían lógicos al interpretar la ley. El artículo 15 de nuestro código de Trabajo, en una jerarquía muy acertada, establece para resolver los casos no previstos en la ley, primeramente se deben utilizar: 1.) Los Principios del Derecho del Trabajo; 2.) La equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

#### **PRINCIPIO TUTELAR:**

Este principio, consiste en tratar de compensar la desigualdad económica que, lógicamente existe entre los sujetos de una relación laboral, ( trabajador y patrono ), dicho principio,

---

<sup>12</sup> Américo Plá Rodríguez, Los Principios del Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Buenos Aires, Argentina, De Palma Editores, 1978, pag. 9.

se fundamenta por si mismo puesto de que cuando no existía ningún tipo de legislación al respecto, (y aún existiendo) la desigualdad económica, daba lugar a diversas formas de explotación, bajo diferente nombre como resultado de la desigualdad existente.

Es así pues, que se hace necesaria la intervención del Estado, para tratar de compensar la desigualdad económica de los trabajadores y trabajadoras y otorgarles una protección jurídica preferente. A manera de ejemplo diremos que: si a requerimiento de una autoridad de trabajo, el patrono no presenta el contrato de trabajo por escrito, cuando tiene la obligación de celebrarlo de esa forma, se da una presunción a favor del trabajador, y se toma como cierto lo afirmado por él o ella, naturalmente que esta es una presunción juris tantum, es decir que se admite prueba en contrario.

Otro ejemplo, sería la inversión de la carga de la prueba, la cual opera en caso de despido directo, pues según los principios generales del derecho, el obligado a probar es quien afirma, sin embargo, dada la tutelaridad del derecho del trabajo, es el patrono quien debe probar la justa causa del despido, no obstante ser el trabajador quien afirma el hecho del despido, de lo contrario quedará obligado frente al trabajador de acuerdo con lo que establece la ley.

#### **PRINCIPIO DE GARANTIAS MINIMAS:**

Este principio marcha paralelamente al de irrenunciabilidad, sin embargo debemos anotar que nuestro ordenamiento jurídico, pretende que la situación del trabajador o trabajadora se vaya superando gradualmente, asimismo que las condiciones de trabajo estén de acuerdo con las necesidades de la época, lo cual es una clara manifestación del carácter dinámico del derecho del trabajo, pues las garantías mínimas son dignas de superarse por medio o a través de:

a) Contratación individual

b) Contratación colectiva, y

c) De manera muy especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

En relación a la contratación individual, en nuestro ordenamiento jurídico está normado en los artículos 18 al 37; lo referente a la contratación colectiva del artículo 38 al 48 y, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, del artículo 49 al 56; del Decreto número 1441 del Congreso de la República.

### **PRINCIPIO PROTECTOR**

Como quedó establecido, las normas del Derecho del Trabajo, son protectoras del trabajador (a), en tal virtud podemos aseverar que van orientadas hacia la protección del hombre y mujeres como grupo social, esa es su finalidad, la mayoría de autores, aunque aceptan el principio protector, no están de acuerdo en cuanto a las formas de aplicación, nosotros sostenemos en algunos aspectos el criterio del autor Américo Plá Rodríguez, y aceptamos las formas de aplicación que del principio él hace, por considerarlas más concretas y específicas a alguna situación en especial, y no tan general como un principio, en este caso el protector.

Lo que para nosotros son reglas de aplicación; para otros, incluyendo el autor guatemalteco Oscar Najarro Ponce, son principios; hecha la aclaración anterior, consideramos que este principio es de los más importantes y es por ello que estudiaremos las reglas por medio de las cuales se aplica el principio protector:

- 1.) REGLA INDUBIO PRO OPERARIO
- 2.) REGLA DE LA NORMA MAS FAVORABLE
- 3.) REGLA DE LA CONDICION MAS BENEFICIOSA

**REGLA INDUBIO PRO OPERARIO:** La cual consiste que en caso la duda sobre la interpretación de una norma, se debe elegir la más favorable al trabajador (a), como también criterio que debe utilizar el juez o el interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador(a).

Como quedó anotado anteriormente, en el caso de que una norma tenga varias formas de interpretación, deberá preferirse la más favorable al trabajador(a). Dicha regla se justifica en el sentido de que el derecho del trabajo otorga amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo, como dice Plá Rodríguez, cumple: "Una función similar a la que en el Derecho Penal llena el principio Indubio pro reo". ( <sup>13</sup> )

**REGLA DE LA NORMA MAS FAVORABLE:** Es la que determina que en caso de que haya más de una norma que regule la situación, se debe aplicar la que sea más favorable al trabajador (a), esta es una de las reglas de mayor significación para los autores, en virtud de que en determinado momento, invierte la jerarquía de las normas. Esta regla, deberá utilizarse cuando existen dos o más normas aplicables a la misma situación jurídica.

Alonso García, manifiesta que este problema no debería darse ni plantearse, por cuanto la jerarquía de las normas debiera dar la solución, él cree que entre normas de distinto rango jerárquico, hay que aplicar el rango superior, y entre las de carácter jerárquico iguales, tendría que aplicarse la norma más recientemente promulgada.

Sin embargo, de allí el carácter especial del derecho del trabajo, donde no se aplican las normas como en el derecho común, sino lo más favorable al trabajador ( a )

Amauri Mascaró Nascimiento, dice al respecto: "Al contrario del derecho común, en el

---

<sup>13</sup> Ob. Cit. Pag. 41.

derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye, tendrá en el vértice, no la Constitución, o la ley federal o la convención colectiva o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales, será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.” ( 14 )

Lo anteriormente expuesto, es comprensible dado el carácter de garantías mínimas de las normas laborales, las cuales se pueden ir superando de muy diversas formas o como dice Mario de La Cueva, que en derecho laboral, la ley es el punto de partida, es decir el mínimo que no podrá disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Pero al aplicar la norma más favorable, trae aparejado un problema de comparación de dos o más normas en el que una norma puede tener disposiciones favorables y otra contener disposiciones desfavorables o perjudiciales, para resolver este problema, se han expuesto dos posiciones:

1) TEORIA DE LA INESCINDIBILIDAD: Sostiene que las normas deben ser comparadas en su conjunto, también se le conoce como teoría del CONGLOBAMENTO, lo cual quiere decir que se deben considerar en su conjunto, en forma global, Deveali le llama también criterio orgánico porque tiene en cuenta el carácter unitario de cada norma o régimen como él le llama, compara los dos regímenes en su conjunto y excluye la posibilidad de aplicar al mismo tiempo una disposición de un régimen y otra de otro, puesto de que de esta manera, se prescinde del carácter unitario.

2) TEORIA DE LA ACUMULACION: Sostiene el criterio de que puede extraerse de cada norma lo que sea más favorable al trabajador, es decir se suman las ventajas extraídas de diferentes normas aunque sean de distinto origen, a esta situación, Deveali le llama teoría ATOMISTA, porque no toma las normas en su conjunto, sino partes de cada una de

---

<sup>14</sup> Citado por Plá Rodríguez, en Ob. Cit. Pag. 68.

ellas.

Como comentario a esta teorías, podemos decir que hay quienes aceptan la teoría de la acumulación, por ejemplo, Pergolesi la considera como la más concordante con el espíritu de la legislación social, pero agrega que dicha teoría no podrá aplicarse cuando resulte clara la voluntad de las partes en el sentido de pactar una solución indivisible y de conjunto; otros autores también aceptan dicha teoría, por ejemplo Mazzoni, Caldera y otros.

Sin embargo, la mayoría de los autores comparten el criterio que la norma aplicable debe ser tomada en su conjunto, pues de lo contrario violaría la armonía, unidad y equilibrio establecido en las normas lo que se conoce como conglobamiento.

Nosotros compartimos este criterio, consideramos que la intención del legislador dejaría de existir si se pudieran ir fraccionando las normas al antojo del juzgador.

Otro grupo de autores, sostienen una posición intermedia, afirman que se puede fragmentar una norma, pero se debe respetar la voluntad de sus autores. Tampoco estamos de acuerdo con esta posición, por considerar que la voluntad del legislador al hacer la norma, es que se aplique en su totalidad; por ello afirmamos nuevamente nuestra posición en favor de la teoría del conglobamiento, de lo contrario, sería tanto como legislar para cada caso en concreto, lo cual traería como resultado la desintegración de las normas ya existentes.

#### **REGLA DE LA CONDICION MAS BENEFICIOSA:**

Cuando un trabajador (a) tenga una situación anterior, y surge una nueva norma aplicable a él o ella, deberá respetarse su condición, sólo si es más beneficiosa para él (ella).

Esta regla tiene íntima relación con las reglas anteriores; se distingue de la regla indubio pro operario(a), porque es más general, y de la regla de la norma más favorable, porque es una norma referida a una situación concreta.

Pérez Leñero dice que en relación a los conceptos que la integran: condición y beneficio, se debe considerar que esta regla se entiende en varias formas:

A.- Norma aplicable a una situación concreta entre varias que se pueden aplicar.

B.- Situación general de los trabajadores.

C.- Situación particular del hecho.

El ejemplo que presentan los autores, por ser este muy ilustrativo para distinguir una regla y otra es la siguiente: El apartado 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece: “ En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un Convenio por cualquier miembro menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores (as) condiciones más favorables que las que figuran en el convenio o en la recomendación”.

Cuando se emite una norma de carácter general, todas las condiciones anteriores quedarán anuladas o modificadas, en cuanto sean inferiores a las condiciones establecidas por la nueva norma, pero, las condiciones superiores establecidas antes de la nueva norma, deberán mantenerse vigentes.

Las condiciones de trabajo pueden modificarse por los siguientes casos: a) por la propia ley; b) acuerdo de las partes; c) por uso o costumbre y d) convenio colectivo o por simple decisión unilateral, esto en cuanto a la fijación de condiciones más beneficiosas, pero lo relativo a respetar la ya existente se lleva a cabo de la siguiente manera: a) por norma legal b) uso o costumbre; y c) convenio colectivo.

Alonso García señala que el sentido de preferencia que en definitiva esta regla implica, opera en dos direcciones: Restrictivamente, en virtud de que se deja mantener las condiciones más beneficiosas o ventajosas para el trabajador (a), que la que éste disfrutaría al aplicarle la nueva norma. Extensivamente, en la medida que les es posible a las partes establecer condiciones superiores, más beneficiosas que las mínimas establecidas por la ley.

Sin embargo, las condiciones más beneficiosas no siempre pueden ser invocadas, sólo pueden invocarse las que hayan sido establecidas con carácter definitivo, por lo tanto, las condiciones dadas con carácter definitivo, no pueden ser invocadas; ejemplifiquemos: Si un trabajador, en ausencia de un inmediato superior, ocupa temporalmente dicho cargo, al regreso de éste, deberá dejar el puesto para regresar al anterior, y no podrá invocar la regla de la CONDICION MAS BENEFICIOSA DEL PRINCIPIO PROTECTOR. Esto, puede ocasionar dos tipos de problemas: a) económicos, porque la empresa no puede pagar el salario igual a los dos trabajadores al regresar el ausente, lo que la llevaría a un determinado momento a la ruina o al fracaso, dependiendo de la frecuencia con que se sucedieran dichos casos. B) Psicológicos, puesto de que los empresarios al ver que cualquier condición más beneficiosa, aunque sea transitoria puede ser invocada como ventaja e inmodificable y ya no darían ventajas aunque fueran temporales a sus trabajadores(a).

Existen dos clases de condiciones más beneficiosas: 1) Las que surten efecto legal y de cumplimiento obligatorio y 2) Las de cumplimiento inexigible que están basadas en la disposición del patrono o empresario y que son anulables en cualquier momento. Sin embargo, nosotros creemos que hay que acudir a otros principios de derecho del trabajo para determinar si son o no exigibles, de lo contrario el patrono(a) podría tildar dichas condiciones como de carácter temporal y en consecuencia jamás se tomaría como un derecho adquirido por parte del trabajador (a).



A este respecto Plá Rodríguez expone: “ Si en la práctica los hechos demuestran que se trataba de un beneficio meramente temporal o transitorio, una vez que termine la situación que lo originó, puede ser dejado sin efecto. Pero, si es un beneficio que se ha prolongado más allá de la circunstancia que le dio origen, o que no se haya ligado con ninguna situación transitoria especial, debemos concluir que constituye una condición más beneficiosa que debe ser respetada”. ( <sup>15</sup> )

#### **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:**

Este principio es reconocido ampliamente por los autores en la doctrina, y es por ello que a continuación daremos algunas definiciones que al respecto algunos dan de él.

Expresa Hernainz Marquez, que la irrenunciabilidad es: “ la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral.” ( <sup>16</sup> )

En consecuencia la irrenunciabilidad la podemos definir como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de los derechos concebidos por la ley.

Y respecto a la renuncia , tenemos que Luis Enrique De la Villa afirma. “ Es un negocio jurídico unilateral, que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.” ( <sup>17</sup> )

En nuestro medio queda plasmado con el carácter imperativo de las normas laborales, es decir de observancia obligatoria e irrenunciable, esto último, únicamente para el trabajador, aparentemente es una fuerte limitación a la autonomía de la voluntad, sin embargo, no se puede dejar a criterio de los sujetos de la relación laboral, el pactar sobre la totalidad de la misma, puesto que la desigualdad económica existente, se prestaría para atentar en contra de las garantías mínimas que el Estado otorga al trabajador; en vista de lo antes expuesto sólo queda señalar que: si en un contrato se viola, tergiversa o restringen los

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. Pag. 66.

<sup>16</sup> Hernainz Marquez, Miguel, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Madrid, Edit. Espasa Calpe, 1969, pag.89.

derechos del trabajador (a) dichas cláusulas son nulas IPSO JURE (de pleno derecho), y se cambian automáticamente por las normas mínimas que el Estado otorgaría para cada garantía renunciada, de lo cual no obliga en ninguna manera al trabajador.

#### **PRINCIPIO DE NECESIDAD:**

Según el diccionario Larousse: "Aquello de que no se puede prescindir." Cuando aprendimos en el curso de Sociología, nos enseñaron que necesidad es una afección desagradable, para cuya desaparición se requiere la intervención de una persona o cosa ajena al sujeto de la afección, esta definición la podremos adaptar al principio de necesidad del Derecho del Trabajo.

Explicemos: En el concepto anterior, podemos decir que la afección desagradable, está constituida por las relaciones de explotación que se daban antes del surtimiento del derecho del trabajo, las cuales a través de la historia, van siendo intervenidas por el Estado, con el objeto de evitar abusos excesivos de los patronos contra los trabajadores, surge así pues el derecho del trabajo como necesario para evitar la desigualdades existentes, limitando en cierta forma la libertad de contratación.

#### **PRINCIPIO DE IMPERATIVIDAD:**

Podemos señalar que el derecho del trabajo es imperativo, únicamente en cuanto a las garantías mínimas concedidas por la ley. Muñoz Ramón, le llama justamente derecho autárquico, pues si bien es cierto es de observancia obligatoria, éste puede ser superado por voluntad de las partes, en ese sentido si se puede dejar campo suficiente a la autonomía de la voluntad.

Sin embargo, no estamos afirmando que el derecho del trabajo no tiene carácter imperativo, de ser así, toda la legislación social se desplomaría y se darían nuevamente las relaciones de miseria y explotación que existían antes del surtimiento del derecho del

---

<sup>17</sup> Citado por Plá Rodríguez Ob. Cit. pag.68.

trabajo. Las leyes son imperativas, en virtud de contener por sí mismas normas de conducta de carácter general y obligatorio, es pues, que la imperatividad deviene del carácter público del derecho del trabajo, nuestro mismo Código en su cuarto considerando inciso C) expresa que es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa.

#### **PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD Y REALIDAD:**

Cada situación que se da dentro de un grupo social, tiene sus propias características, el derecho del trabajo, como ciencia, estudia al individuo en su realidad social, lo cual es necesario para regular las relaciones de trabajo; por otro lado la apreciación que se haga de la realidad social guatemalteca, debe ser objetiva, de lo contrario sería un derecho irreal; Gómez Padilla, sostiene que: “un caso de derecho del trabajo no puede resolverse en un gabinete cerrado, sin tomar en cuenta la vida que palpita y se agita dentro de los talleres y los campos...” ( <sup>18</sup> )

Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social enfocando la posición económica de las partes.

#### **PRINCIPIO DE PREVALENCIA DEL INTERES SOCIAL SOBRE EL PRIVADO:**

Este principio está contemplado en el inciso E) del cuarto considerando del código de trabajo guatemalteco, cuando ordena que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por el carácter público del derecho del trabajo resulta lógico que este principio lo informe, dada la naturaleza jurídica del mismo y debido a que tiende a proteger al grupo social en contraposición a los intereses privados.

#### **PRINCIPIO DEMOCRATICO:**

Este principio se encuentra plasmado en el cuarto considerando en su literal F) y dada

---

<sup>18</sup> Gómez Padilla, Julio. Derecho Laboral Guatemalteco, Tipografía San Antonio, 1951, pag. 22.

su importancia, creemos necesario hacer una transcripción textual para su mejor comprensión: "El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que se impere una efectiva libertad de contratación que muy pocas veces se han contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el fallo supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa el país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad la igualdad y la fraternidad."

Este principio, persigue la dignificación social y económica de los trabajadores mediante dos finalidades, primero una finalidad inmediata, que persigue el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, lo cual es de carácter reivindicativo, y una finalidad mediata, es decir una finalidad para el futuro, la cual no es de carácter económico, sino de tipo político que persigue un cambio en las estructuras, donde juega un papel muy importante la clase trabajadora.

#### **PRINCIPIO DE CONCILIACION:**

Este principio tiende a armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, naturalmente que la conciliación no la podemos tomar como la disminución de los derechos adquiridos, sino como el acto por medio del cual se ponen de acuerdo las partes, el licenciado Hermógenes Daniel Hernández Castillo, afirma que: "El principio de conciliación déjese por establecido, no puede estar por encima de la tutelaridad de los trabajadores, y en esto nuestros jueces laborales, deben ser más de conciencia que de derecho." ( 19 )

---

<sup>19</sup> Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Fac. De Ciencias Jurídicas y Sociales, 1974, pag.33



### **PRINCIPIO DE EQUIDAD:**

La equidad tiene mucha importancia en el derecho del trabajo, puesto que sirve supletoriamente para resolver los casos no previstos en la ley, así pues, que para resolver de acuerdo con la equidad, tenemos que enfocar la situación económica social de las partes.

Según el diccionario Larousse, "Equidad es justicia natural, moderación, templanza." El abogado guatemalteco Alfredo Bonatti Lázari, en un trabajo sobre la equidad como fuente formal del derecho, citando al tratadista mexicano Mario De la Cueva señala: "La equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla, lo justo y lo equitativo no son términos opuestos; la equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino un procedimiento y un resultado; es la armonía entre lo general y lo particular." ( <sup>20</sup> )

### **PRINCIPIO DE SENCILLEZ Y ANTIFORMALISMO:**

El derecho del trabajo es un derecho sencillo, de fácil comprensión y desprovisto de formalismos, características de otras ramas de derecho, por ejemplo, para que exista y se perfeccione un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de prestar el servicio, ejecutar una obra y con ello se pasa a ser sujeto del derecho laboral; otra de las manifestaciones de su sencillez y antiformalismo, son las fuentes que le dan origen así como la forma por medio de las cuales se superan las garantías mínimas concedidas por nuestra ley, también lo son diferentes formas de solucionar los problemas que se dan con ocasión del trabajo. En el campo procesal, no se hace necesario el auxilio de abogado, no se citan leyes, etc. Lo cual confirma el carácter sencillo y antiformalista del derecho del trabajo.

---

<sup>20</sup> La Equidad como fuente formal del derecho del trabajo, USAC, Fac. De Ciencias Jurídicas y Sociales, pag. 1

## **PRINCIPIO DE CELERIDAD Y CUMPLIMIENTO:**

Este principio consiste en que las disposiciones emanadas del código de trabajo o cualquier autoridad de trabajo, debe ser acatada en forma inmediata y obligatoria, de lo contrario, no se podrían dar las relaciones de producción, sin lesionar los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, consideramos que este principio se aplica más a la parte adjetiva o procesal del derecho del trabajo, con el propósito de lograr una pronta y cumplida aplicación de la justicia, esto naturalmente no quiere decir que en la realidad se cumpla a cabalidad con lo establecido por las leyes de trabajo y previsión social.

### **2.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

Es tan especial el derecho del trabajo que no ha existido unanimidad doctrinal para enumerar sus caracteres dentro de los autores que se dedican al estudio de esta rama científica jurídica; por lo que a continuación se dará la clasificación y enunciación de sus caracteres tanto generales como especiales que forman parte de las peculiaridades del derecho laboral.

A este respecto el autor Luis Alcalá Zamora y Castillo se refiere a las **características generales** del derecho del trabajo de la siguiente manera: " a.- es un derecho nuevo, por originarse con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución industrial y los propósitos de la Revolución social, atemperadas por el intervencionismo estatal; b.- es de orden público, por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social; c.- tiene carácter protector de la salud de los trabajadores, con la limitación de la jornada de descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, reforzada la protección en aspectos morales y en los de la

maternidad; **d.-** tiende a la internacionalización, por la solidaridad entre los trabajadores, todo ello estimulado y coordinado por la obra de la Organización Internacional de Trabajo; **e.-** posee plena autonomía, tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la Enciclopedia Jurídica y, en especial con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia; **f.-** se halla en constante evolución, por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole; **g.-** es realista y objetivo, por el estudio constante y próximo de los problemas de cada lugar y momento, y para brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países; **h.-** es profundamente democrático, por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresarios.” ( <sup>21</sup> )

En relación a las **características especiales** que el Derecho Laboral presenta, tenemos que para Géigel Polanco, citado por Guillermo Cabanellas, el derecho del trabajo , se caracteriza por ser: “ **a.-** eminentemente tutelar, en el sentido de responder a propósitos deliberados de protección de las clases y grupos sociales económicamente débiles, necesitados e indefensos, tales como los trabajadores; **b.-** de clase , en cuanto se dirige a amparar derechos o a proteger a determinadas clases o grupos sociales que han menester de la acción tutelar del Estado, **c.-** responde a un propósito específico de justicia social; **d.-** reconoce la significación social del trabajo y exalta los valores humanos del obrero; **e.-** imprime a la vida una mayor dignidad y la dota de más altas finalidades; **f.-** significa una positiva intervención del poder público en el proceso de la producción, en la esfera de la libertad económica y contractual; **g.-** tiene carácter de orden público, que se manifiesta en la obligatoriedad de sus disposiciones, en la irrenunciabilidad de los derechos que establece y en la nulidad de toda estipulación que exima de responsabilidades que la misma

---

<sup>21</sup> Alcalá Zamora y Castillo, Ob. Cit. Pag. 579.

fija.” ( <sup>22</sup> )

Es importante mencionar las **características ideológicas del Derecho del Trabajo**, las cuales han sido concretadas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como también tal es su importancia que han sido enunciadas taxativamente en la obra del Tratado Laboral del derecho del trabajo, del autor: Guillermo Cabanellas, y las cuales mencionamos a continuación: **A)** El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; **B)** El derecho de trabajo constituye un minimum 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 de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social; **D)** El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. **E)** El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y **F)** El

---

<sup>22</sup> Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo 1, El Gráfico Impresores, Buenos Aires, Argentina, 1949, pag. 390.



derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

#### **2.4 FINES DEL DERECHO LABORAL:**

El hecho social conocido como el trabajo es parte del contenido de este Derecho, así como sus consecuencias mediatas e inmediatas, siendo este hecho función del individuo, realizada en virtud de contrato o de relación que tenga por imperativo legal tal carácter, y cuyo desarrollo da origen a otras instituciones que no presentan ya carácter contractual; por ejemplo: pactos colectivos, reglamentación del trabajo, seguros sociales etc.

Por lo expuesto se puede deducir que toda norma relacionada directamente con el hecho social trabajo corresponde a esta disciplina jurídica.

De acuerdo con la doctrina, los principales fines del derecho laboral, son de carácter jurídico, económico y político, si bien es cierto no todos los autores son unánimes en este punto; la mayoría de los autores dividen en cuanto a los principales fines del derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otro afirma que se propone proteger el trabajo y los trabajadores. Hay, empero, quienes defienden la pluralidad de fines, afirmando que el Derecho Laboral es protector de los trabajadores y del trabajo y, al mismo tiempo, regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores.

En este contexto, la corriente más generalizada coincide en que el Derecho Laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo dentro de una entidad autónoma, CUAL ES EL TRABAJO.

Luis Alcalá Zamora y Castillo, en su tratado de Política laboral y social, sostiene: “ La finalidad protectora del trabajador se señala desde el momento en que el Estado, expresión de la conciencia social, se da cuenta del deber jurídico de regular aquellas relaciones que, dejadas así mismas, o sea a la libre contraposición y al acuerdo de las voluntades, engendrarán miserias, dolores, desesperaciones, que acaban por agotar y destruir las energías humanas, en perjuicio del más alto interés colectivo de la paz social, y de la salud física y moral de la raza...” ( <sup>23</sup> )

Para determinar con exactitud los fines de este Derecho, el autor Guillermo Cabanellas

aduce que es conveniente una subdivisión según los mismos; y así se encontraría en presencia de un: a) derecho al trabajo b) derecho en el trabajo; c) derecho del trabajo; d) derecho después del trabajo; e) derecho colectivo del trabajo, lo cual lo formaliza de la siguiente manera:

Derecho al trabajo:

- Garantías contra el paro obrero
- Escuelas de aprendizaje
- Agencias de colocaciones
- Indemnización por despido
- Fijación de causales por despido

Derecho en el trabajo:

- Reglamentación de las condiciones de trabajo
- Leyes protectoras de los trabajadores
- Jornada de trabajo; horas extraordinarias
- Reglamentación de condiciones de seguridad e higiene

---

<sup>23</sup> Alcalá Zamora y Castillo, Ob. Cit. Pag. 580.

#### Derecho del trabajo

- Salario
- Contrato de trabajo
- Limitación de libertad contractual
- Relación de trabajo

#### Derecho después del trabajo

- Previsión social
- Jubilaciones y pensiones
- Vacaciones pagadas
- Descanso semanal
- Empleo del tiempo libre de los trabajadores
- Vivienda obrera
- Indemnización por accidentes y enfermedades profesionales

#### Derecho colectivo del trabajo:

- Sindicatos profesionales
- Convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo
- Colisiones y
- Reglamentos de taller o empresa.

El mismo autor, determina que hace suya la tesis de Castán, y en base a lo cual llega a estimar que los fines del Derecho Laboral son dobles, y a su juicio la estructura del mismo es integrado por: “ El conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas que tienen por objeto el trabajo, y por las que regulan la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras.” ( <sup>24</sup> )

---

<sup>24</sup> Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pat. 334.

## 2.5 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materias etc. Proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho es una ciencia eminentemente humanística, Bayón Chacón y Pérez Botija, afirman que el derecho parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia... no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes..." ( <sup>25</sup> )

Dichos autores manifiestan que la diferenciación de Ulpiano ( dividió el Derecho en una fórmula bipartita en Derecho público y en Derecho privado) no implicaba una separación, y que la distinción Romana entre el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos.

Esta separación no aparece en la edad media, es hasta en el siglo XIX que surge el individualismo liberal que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí que empezaremos por analizar las teorías que tradicionalmente se conocen.

### TEORIA PRIVATIVISTA:

En la época liberal, no estaba regulada de manera clara la relación jurídico-laboral se conocía como arrendamiento de servicios y de ejecución de obras, las relaciones laborales, eran simplemente de derecho civil, el Estado solamente se limita a una actividad policial.

Los partidarios de la tesis privativista dice que este problema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debe enfocarse desde cuatro puntos de vista:

- a) En función de los intereses protegidos por las normas;

---

<sup>25</sup> Manual del Derecho del Trabajo , Vol. 1 , España, Edit. País, 1960, pag.41.

- b) Atendiendo a la naturaleza de los sujetos de la relación;
- c) En razón de la índole de la relación;
- d) De acuerdo con la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

Ellos dicen que de acuerdo con los puntos de vista antes mencionados, y siendo privados los intereses que se protegen con el derecho del trabajo, éste debe ubicarse dentro del derecho privado.

Ludovico Barassi expresa: "Es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta precisamente al empleador y al trabajador individualmente considerados, que es un interés privado y por proteger predominantemente el interés privado "prevalece el interés privado..." ( <sup>26</sup> )

David Lazcano manifiesta que las relaciones que regula el derecho del trabajo son de naturaleza privada ya sea individual o colectiva, por celebrarse éstas entre particulares.

En conclusión, los defensores de la tesis privativista dicen que por ser privados los intereses y privados los contratantes, el derecho del trabajo se debe ubicar dentro del derecho privado.

Una conclusión muy interesante de lo anterior, es la que hace el autor Muñoz Ramón: "Los partidarios de esta tesis concluyen que siendo privados los intereses, particulares los sujetos, coordinativas las relaciones y dispositivas las normas laborales, debemos ubicarlas en el ámbito del derecho privado." ( <sup>27</sup> )

#### TEORIA PUBLICISTA:

Conforme el Estado va interviniendo en la celebración de los contratos de trabajo, y se van constitucionalizando las normas laborales, comienza a ejercer un control más efectivo sobre los contratos de trabajo los que anteriormente se dejaban a criterio exclusivo de las partes (realmente exclusivo del empleador) y de esta manera se declaran irrenunciables los derechos de los trabajadores y otras normas que van integrando el derecho del trabajo.

---

<sup>26</sup> Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo 1 , Buenos Aires, Argentina, Edit. Alfa, 1953, pag. 39.

Los seguidores de la teoría publicista, manifiestan que efectivamente las normas laborales no se refieren únicamente al contrato de trabajo, sino también a normas que regulan otras relaciones e instituciones que giran alrededor de éste o independientemente de él, también se basan los publicistas en la intervención que el Estado ha tenido hasta llegar a relegar a un último lugar la voluntad de las partes, afirman que esto hace que el derecho del trabajo sea más que un conjunto de normas taxativas, que obligan en todo caso independientemente de la autonomía de la voluntad, y no normas dispositivas que se pueden dejar de aplicar o modificar mediante la voluntad de las partes, consideran que la libre voluntad del derecho privado, se encuentra fuertemente limitada en el derecho del trabajo.

Para muchos autores, no es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo se apúblico, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, y una de las manifestaciones más claras de dicha afirmación es el principio de que su inspiración radica en el interés general.

#### TEORÍA MIXTA:

No son pocos los autores que han ubicado al derecho del trabajo dentro de la teoría mixta, ellos estiman que el derecho laboral tiene instituciones, tanto del derecho público como del derecho privado.

Kaskel y Dersch sostienen que: "El derecho del trabajo no pertenece ni exclusivamente al derecho privado sino que comprende necesariamente ambos elementos."  
(<sup>28</sup>)

Pérez Botija, basa la ubicación del derecho del trabajo en la teoría mixta desde tres puntos de vista: interés tutelado, naturaleza de la relación y los sujetos de la relación. (<sup>29</sup>)

El cree, que las soluciones técnicas y científicas se hallan en la dualidad de intereses, ya sean estos individuales o colectivos que las normas protejan, es decir, algunas normas

---

<sup>27</sup> Muñoz Ramón, Ob. Cit. Pag. 40.

<sup>28</sup> Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, Roque de Palma, Edit. 1960, pag. 5.

regulan relaciones entre sujetos privados y órganos estatales.

En conclusión podemos decir que quienes defienden esta teoría lo hacen en base a las relaciones que regula el derecho del trabajo Krotoschin, expresa que las normas son de coordinación cuando regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, individual o colectivamente, o pueden ser de subordinación, cuando prevalece el Estado (poder público) en superioridad frente a aquéllos. ( <sup>30</sup> )

TEORIA QUE UBICA AL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DEL DERECHO SOCIAL:

Algunos autores, entre quienes podemos mencionar a Walker Linares y Gaete Berríos, no comparten el criterio de que el derecho del trabajo sea mixto, y tampoco lo ubican dentro de las dos grandes ramas del derecho que tradicionalmente se han utilizado: público y privado. Afriman que evidentemente nos encontramos con una rama jurídica que únicamente la podemos ubicar dentro del derecho social.

Los preceptos contenidos dentro del derecho del trabajo, tutela intereses sociales, hay situaciones en las que los intereses públicos o privados, no se pueden delimitar por estar indisolublemente ligados, asimismo, los intereses tutelados por los preceptos legales son de carácter social y señalan al derecho del trabajo como un derecho y una obligación social, por otro lado, las normas instituyen el salario como el medio para obtener el trabajador y su familia, un nivel decoroso de vida.

Las condiciones que fomentan y defienden la vida del trabajador la seguridad social y tantas otras instituciones que podemos mencionar, para ubicarlo dentro del derecho social.

Otra argumentación que presentan los autores, es que en el derecho del trabajo, se toma como base la individualidad concreta en atención a la clase social a la que pertenecen, ya que no sólo atiende a la igualdad en cuanto a su naturaleza humana, sino atiende las desigualdades que se derivan de la clase social a la que pertenecen atendiendo a su condición de trabajador o patrono. Cuando el derecho del trabajo le da una atención especial a los trabajadores, los hace en atención a su clase social y en consecuencia se

---

<sup>29</sup> Citado por Muñoz, Ramón. Ob. Cit. Pag. 91.

debe ubicar al derecho laboral dentro del derecho social.

Respecto de la naturaleza de los sujetos relacionados por las normas, diremos que existen tres categorías: a) particulares, b) grupos sociales y c) Estado. Partiendo de esta base, podemos decir que el derecho del trabajo es un derecho social dado que regula relaciones de particulares (trabajadores y patronos), grupos sociales (sindicatos, asociaciones, federaciones, confederaciones, etc.) y grupos sociales entre sí y con el Estado.

Del análisis de estas relaciones, deducimos que no es solamente coordinación y subordinación lo que encontramos en las normas, sino una integración objetiva de los trabajadores y patronos. Actualmente el derecho del trabajo y las relaciones laborales, ya no son exclusivamente defensoras de un grupo aparte, por el contrario toma en cuenta los intereses del patrono tanto como los del trabajador, de tal suerte que siendo el derecho del trabajo, un derecho que emana del propio grupo, se advierte que su ubicación corresponde al derecho social.

---

<sup>30</sup> Citado por Muñoz, Ramón. Ob. Cit. Pag. 92.



### 3 CAPITULO TERCERO:

#### 3.1 PROBLEMÁTICA LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA:

##### SITUACION DE POBLACION Y EMPLEO:

El incremento de la participación de la mujer en el mercado remunerado es evidente; en el caso Guatemala tenemos como base de análisis los datos tomados del censo de población y V de habitación 1994, la población censada llegó a 8,331,874 habitantes, ( <sup>31</sup> ), la cual al considerar el factor de omisión censal del 11.8% llegaría en 1994 a 9,315,035. La cifra censada otorga una tasa de crecimiento vegetativa de crecimiento intercensal de 2.47% promedio al año, sin embargo al agregarse la omisión censal, la tasa vegetativa de crecimiento poblacional entre 1981 y 1994 sería de 3.37% anual.

El censo del 94 confirma una población total homogéneamente distribuida entre hombres y mujeres y la existencia de una población mayoritariamente rural. No obstante esto, la población rural se siente notablemente atraída por nuevas expectativas de vida en las áreas urbanas, particularmente la capital. Tendiéndose de esta manera que la población urbana, comprende en número de personas 2,914,687 (35%) HOMBRES: 1,392 665 (47.8) Y MUJERES: 1,522,022 (52.2%); la población rural, tenemos 5417,187 (65%) HOMBRES: 2,710,904 (50%); MUJERES: 2,706,283 (50%). Datos que se pueden describir de la siguiente manera:

---

<sup>31</sup> fuente: X censo de población y IV de habitación del INE.

INDICADOR	No. DE PERSONAS	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
POBLACION TOTAL	8,331,874	100	4,103,569	49.25	4,228,305	50.75
URBANA	2,914,687	35	1,392,665	47.80	11,522,022	52.20
RURAL	5,417,187	65	2,710,904	50.00	2,706,283	50.00

En relación a los principales indicadores de población y empleo, se puede observar que según la fuente indicadora, establece que la POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA PEA , la cual esta constituida por el conjunto de personas de 10 años y más de edad que cuentan con una ocupación o la buscan activamente (ocupados y desocupados) y LA POBLACION OCUPADA PO, que comprende o está constituida por todas las personas de 10 años y más de edad que cuentan con empleo. Asciede a las siguientes sumas reportadas:

#### POBLACION URBANA

INDICADOR	No. DE PERSONAS	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
P.E.A./ URBANA	968,895	40.6	668,055	69.0	300,840	31.0
P.O./ URBANA	960,098	99.1	661,370	68.9	298,728	31.1
P.E. I. / URBANA	1,414,908	59.4	454,975	32.2	959,933	67.8

#### POBLACION RURAL

INDICADOR	No. DE PERSONAS	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
P.E.A./ RURAL	1,508,305	36.6	1,338,775	88.8	169,530	11.2
P.O./ RURAL	1,496,044	99.2	1,328,533	88.8	167,511	11.2
P.E. I. / RURAL	2,611,295	63.4	712,697	27.3	1,898,598	72.7

Como se puede observar en las anteriores presentaciones de datos, las personas que

poseen algún tipo de trabajo o que lo buscan activamente, es decir la población económicamente activa (PEA) significaron prácticamente 2.5 millones de personas quienes representan el 29.7% de la población. Son ellos quienes sostienen activas las relaciones de trabajo. Siendo que por no ser la principal pertinencia del X censo, las estadísticas obtenidas no registraron categorías laborales de subempleo y por ello es que de la P.E.A., los ocupados alcanzan el 99.1% y el desempleo el 0.9%. Del total de la población ocupada los hombres representan el 81.0% y las mujeres el 19.0%. En relación a la población económicamente inactiva (P.E.I. que significa conjunto de personas de 10 o más años de edad que no teniendo una ocupación no buscan activamente un empleo, amas de casa, incapacitados, estudiantes, jubilados etc.) la situación sobre género se invierte: el 29.0% corresponde a hombres y 71.0% a mujeres; a esto contribuye el hecho de que las actividades del hogar. Que son principalmente realizadas por mujeres sean trabajadoras o no, a esto no se le considera como una actividad económica, no obstante generan un valor agregado y contribuyen a la economía del país; siendo en virtud que no tienen un patrón, no perciben un ingreso por su labor y no constituyen una actividad productiva; pero a nuestro criterio debe de ser incorporado no solo en las estadísticas, sino también en las cuentas nacionales. Como medida de la contribución de las mujeres al PIB (producto interno bruto)

Es importante destacar que en base a los datos analizados sobre la situación de empleo en Guatemala y sobre la categoría de población desocupada, los trabajadores nuevos o que recién se incorporan al mercado laboral, son una mayor cantidad y la crea el área rural. La cantidad absoluta de mujeres trabajadoras nuevas es similar en ambas áreas.

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

Otro de los factores que se debe tomar en consideración es la situación social, política y económica de Guatemala que ha provocado que mas del 15% de hogares estén a cargo

únicamente de mujeres, por carecer de compañero, en ellas recaer la carga económica del sostenimiento del grupo familiar; estas familias no gozan de las mínimas protecciones de seguridad social, por lo mismo que la mayoría de trabajadoras, por el tipo de empleo que desempeñan, generalmente dentro del sector informal no están afiliadas al régimen de seguridad social. Se considera que la cabeza de familia es un hombre y para él están dadas las condiciones de acceso a los recursos de producción, aunado esto a la pobreza como tal que vive el país, fenómeno que se vive en diferentes países latinoamericanos y Guatemala no es la excepción, incluso se ha acuñado una frase: "La feminización de la pobreza" ; puesto de que de los 30 millones de habitantes del istmo centroamericano, para 1990 , el 50% son mujeres que se distribuyen geográficamente en términos proporcionales, y es por ello que APROFAM en uno de sus comunicados expresó: "SABIA USTED QUE: De los aproximadamente diez millones de habitantes que posee Guatemala, 7 de ellos viven en POBREZA y que de éstos, 5 sobreviven en EXTREMA POBREZA" ( <sup>32</sup> )

La Oficina Nacional de la mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión social, en el informe de Guatemala sobre la aplicación de las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelantamiento de las mujeres, determinó: "En los hogares pobres el trabajo doméstico tiende a ser más pesado para la mujer, por cuanto se carece de la posibilidad de contratar a terceras personas que ayuden en tales labores, no se tiene acceso a adelantos tecnológicos que las faciliten y la inestabilidad en los ingresos impide una organización más eficiente, adicionalmente, el bajo nivel educativo de la mujer y el mayor números de hijos hacen aún más pesada la carga doméstica, lo que redundan en la calidad de vida y salud de la mujer; asimismo que en un trabajo pionero de la O.I.T. (1984), estima que las responsabilidades domésticas y otras actividades pueden alcanzar un total de alrededor de sesenta horas las cuales recaen, en su mayor parte, en las mujeres de las familias<, quienes cuando laboran fuera del hogar deben asumir una **doble jornada**. Con la crisis y el ajuste, las jornadas de trabajo doméstico tienden a aumentar o a hacerse más

---

<sup>32</sup> APROFAM (1993)

intensas.” ( <sup>33</sup> ).

### **3.2 TRABAJO FEMENINO EN EL AREA URBANA:**

Al analizar los datos tomados en la encuesta continua de empleo y desempleo realizada por el INE, 1991. Departamento de Guatemala, se pudo encontrar que en la actividad de la industria manufacturera, laboran 101, 541 hombres y 76,483 mujeres, este dato nos conlleva a poder determinar el auge de la mano de obra femenina, la cual comprende una realidad social en nuestro país y específicamente en la actividad de la MAQUILA, el cual es un tipo especial de empleo, desempeñado mayoritariamente por mujeres y en gran porcentaje de casos mujeres menores de edad.

La industria de la maquila, se refiere a la transformación de materias primas importadas para la elaboración de productos terminados destinados a la exportación, con el objeto de emplear mano de obra nacional, con salarios más bajos que en los países donde se origina el capital que se invierte en la instalación y funcionamiento de las empresas maquiladoras. Estas empresas reciben un tratamiento fiscal privilegiado por el hecho de constituir fuentes de trabajo. La actividad de la maquila tiene antecedentes negativos por el irrespeto de los empleadores a los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras que laboran en las mismas; se ha comprobado que evaden el cumplimiento de las normas de trabajo y las condiciones en que se ejecutan las labores implican un deterioro progresivo y constante de la salud de las personas que en ellas laboran. Los empleadores están sujetos a las normas nacionales e internacionales de trabajo y no existen excepciones de ninguna naturaleza que impidan el actual perjuicio que sufren los trabajadores y trabajadoras en la maquila.

Esto no implica que la participación de la mujer en el mundo del trabajo se concrete y acrecente a este tipo o categoría de trabajo, puesto de que tanto en la industria, como también en el comercio y el servicio en sus diferentes actividades está presente el trabajo o servicio de la mano de obra de femenina, y es por ello la importancia del presente estudio,

---

<sup>33</sup> ONAM, iv conferencia mundial de la mujer, Beijing, Rep. De China 1995.

instituciones revela el informe.” ( <sup>34</sup> )

En relación a la LACTANCIA, dicho informe establece: “ La lactancia es una practica generalizada en el país; pues el 96% de los niños se les ha dado pecho materno aunque el tiempo que lo reciben es menor a los cuatro meses, pero constituye un elemento esencial en la salud.” ( <sup>35</sup> )

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -I.G.S.S.-, tiene la obligación constitucional de garantizar el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de Guatemala. El régimen de seguridad social lo instituye la Constitución como función pública, en forma nacional unitaria y obligatoria.

Conforme el texto expreso del artículo 100 de la Constitución, , no hay exclusiones para la aplicación del régimen . sin embargo la aplicación del régimen de seguridad social que corresponde al IGSS es discriminatorio principalmente para las mujeres, los tipos de trabajo, el territorio en donde labore, el tipo de empleador y la actividad económica que desarrolle.

Para su efecto se les discrimina porque la mayoría de mujeres están empleadas con patronos que tienen empleadas menos de tres trabajadores o trabajadoras, como es el caso de comercio, profesionales, domésticas, trabajadoras a domicilio (trabajo en familia) oficinas y otras.

Existen Anteproyectos de Ley impulsados para la obtención de la inscripción de todos los empleadores y empleadoras (patronos y patronas conforme a la legislación del IGSS) pero no se ha logrado que se le dé la importancia y el estudio que merece este problema social latente en la mayoría de guatemaltecos y guatemaltecas.

---

<sup>34</sup> fuente: diario Prensa Libre. Guatemala 22 de septiembre de 1997, pág 16

<sup>35</sup> Loc Cit.

### 3.5 LA MADRE TRABAJADORA DURANTE EL ESTADO GRAVIDO:

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

La maternidad, la cual la definen las enciclopedias médicas, como "El estado o calidad de Madre" ( <sup>36</sup> )

El embarazo, que es el estado en que se encuentra la mujer desde el momento de la fecundación del óvulo hasta la expulsión del producto de la concepción, consistente en el parto o alumbramiento; dicho estado se caracteriza por signos que se han distinguido en signos de probabilidad y de certeza. Los cuales son: "supresión de reglas, trastornos digestivos, abultamiento de abdomen, modificaciones de mamas coloraciones pigmentarias y el soplo uterino. Segundos: movimientos activos y pasivos del feto, ruidos cardíacos fetales, dificultad empacho, entorpecimiento." ( <sup>37</sup> )

En este marco encontramos que el embarazo es una fase crítica en la vida de una mujer; los cambios biológicos implican una etapa en su desarrollo que, tal y como en la pubertad, traen consigo una necesidad de adaptación a la nueva situación; es por ello que es recomendable para la mujer trabajadora o no que se encuentra embarazada: "tener control médico periódico cada bimestre, higiene, alimentación balanceada con nutrientes y escasa sal, un estricto control en el primer trimestre del estado grávido y además de importante es recomendable que le rodee una atmósfera ambiental en el hogar o en el trabajo donde ella se desarrolle o ejercite sus actividades en la cual el estres y la ansiedad sea mínima, la aplicación de vacunas preventivas correspondientes, como también actividades que no requieran mayor esfuerzo físico considerable y preparación psicológica para el parto." ( <sup>38</sup> )

---

<sup>36</sup> Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas, duodécima edición Mexico Salvat 1,991 Pág. 680.

<sup>37</sup> Ibid. Pág. 353.

<sup>38</sup> entrevista personal realizada al Gineco-obstetra Oliver Valiente, Guatemala, 14 de agosto de 1,997.

Fundamentalmente cuando la trabajadora se encuentra en estado de gravidez, en la realidad uno de los tantos problemas o limitaciones que le acontecen es en relación a los permisos laborales para poder iniciar el control pre-natal recomendado, ya que la mayoría de trabajadoras están afiliadas al IGSS, el cual es un porcentaje alto; ya que en base a los datos proporcionados por la unidad administrativa de la Inspección General de Trabajo, se adjudican diariamente un cierto número de casos para intervenir a solicitud y por denuncia de la trabajadora por el motivo de que no se le quiere extender por parte de la empresa o patrono individual el certificado de trabajo correspondiente, ya que sin el cual no se le atiende en el seguro social, es aquí donde se inicia la angustia de la madre gestante; ya que prácticamente con este hecho se sobreentiende que el interés de la parte empleadora es sólo en miras de producir y producir, generalmente los empleadores, que siempre temen la restricción de sus ganancias, no se han dado cuenta que la inversión en los recursos humanos es más rentable, porque el bienestar de las y los trabajadores incrementan su productividad, y cuando sospechan, en su mayoría, que la trabajadora puede estar en estado de embarazo inician formas de amedrentamiento para la mujer, y una de éstas es la anteriormente mencionada; esto psicológicamente viene a afectar a la trabajadora gestante, puesto que no sólo inicia con su embarazo, sino que también con la serie de limitaciones y negatividad de la parte patronal que conlleva su inestabilidad y también a la falta de lo recomendado ut supra como lo es un control pre-natal.

Es importante que la futura madre tenga el acceso y la facilidad al control médico, puesto que no todos los embarazos son iguales, e incluso hay casos en los cuales se llega a utilizar el término médico: embarazo de alto riesgo, ya que la mujer presenta su embarazo con una serie de complicaciones físicas que inciden en su vida diaria, pero esto no quiere decir que la mujer por estar en estado grávido deje de ser productiva y se convierta en una trabajadora inútil, pues cuando el embarazo es normal la mujer trabajadora se desempeña en una forma normal y activa.

Como es de nuestro conocimiento la industria de la maquila en Guatemala se ha proliferado de una manera considerable y otra de las situaciones que la madre gestante



afronta es en el caso de que en esta área de trabajo, en donde laboran mujeres en su mayoría incluyendo menores de edad, se les obliga a laborar jornadas nocturnas, máxime cuando es época de mayor exportación y lo que sólo les interesa es producción y producción; pero no como turnos previamente establecidos o programados, sino como horas extraordinarias a parte de su jornada diurna normal, obligándose a laborar a altas horas de la noche, aún en contra de su voluntad, y es por ello que no sólo en la unidad administrativa de Trabajo se reportan este tipo de denuncias, sino también a nivel de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Esto demuestra que el establecimiento de prohibiciones por sexo no tiene razón de ser y si es una limitante del acceso al empleo porque en empresas que respetan la ley, por ejemplo en las entidades bancarias, no se contrata a mujeres para desempeñar trabajos en jornadas nocturnas; a efecto del presente caso tenemos que existen autorizaciones de trabajo para los menores de edad, pero no existe un informe y de hecho no existe sobre permisos concedidos a mujeres que laboran en horas nocturnas, se supone que no los tramitan, pero si los ejecutan.

Obviamente las incidencias son mayores, ya que la madre que labora ha tenido que dejar a sus hijos en el hogar al cuidado de otras personas o incluso de ellos mismos, y todo esto por la necesidad que le aflige, y es por ello que se incrementan y reportan casos sobre accidentes que sufren los niños, abuso infantil; delitos que se cometen en contra de los niños.

En la legislación se mantiene la prohibición para que la mujer labore en labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno, en mimas, con las excepciones tales como permitir el trabajo nocturno de enfermeras, trabajadoras de casa particular; en este contexto se puede determinar en relación a los mecanismos de control, la labor de fiscalización de los trabajos prohibidos es limitada, puesto de que a pesar de influir otros factores, tenemos que los horarios efectivos de trabajo de los inspectores tanto del IGSS como del Ministerio de Trabajo son en horas hábiles y sólo en caso de presentarse una denuncia se supone que se presentarían a supervisar en la noche, ya que estos son los casos más comunes de realización de trabajos prohibidos; además que por la infracción a esta prohibición las multas son irrisorias; se consideran faltas de trabajo y previsión social de

consiguiente su repetición no implica reincidencia, que podría motivar la imposición de penas mayores.

### **3.6 PERIODO PRE-NATAL POST-PARTO Y EPOCA DE LACTANCIA DE LA MADRE TRABAJADORA:**

El período pre-natal o pre-parto, consiste en el período o tiempo que transcurre en la época de la gestación del nuevo ser y que antecede al parto; la mujer trabajadora se ve involucrada en un proceso natural por supuesto, pero también en una serie de situaciones jurídicas que se relacionan directamente con su estado de embarazo, a quien por razón de su maternidad la ley le concede una protección jurídica especial, consistente en derechos que nacen por ocasión de su embarazo, tales como los descansos de pre y post parto o licencia remunerada con el 100 % de su salario, consistiendo la licencia en treinta días anteriores al parto y de 54 días posteriores al mismo.

Como protección jurídica especial que otorga la ley artículo 151 inc. C del Código de Trabajo, tenemos el caso que se establece o garantiza el poder gozar de INAMOVILIDAD, durante dichos períodos, es decir que existe prohibición expresa de despedir a una mujer trabajadora cuando se encuentra en estado grávido, que consiste en el lapso comprendido antes de alumbramiento, entendiéndose por inamovilidad: “ más corrientemente llamada estabilidad, consiste en el derecho de los trabajadores de no ser removidos de sus cargos, salvo que por causas especiales lo justifiquen” ( <sup>39</sup> ) El Código de Trabajo en su art. 51 literal C relaciona a dicha prohibición de despido con la época de embarazo y de lactancia. Es decir que durante el período post-parto la madre trabajadora no se encuentra embarazada, no obstante es una causa de suspensión individual parcial de la relación de trabajo; la cual existe cuando solo una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales . ejemplos: licencias, descansos, y vacaciones; enfermedades, riesgos profesionales, los descansos pre y post- natal y los demás riesgos análogos donde el

---

<sup>39</sup> Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales , Manuel Osorio editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1981 pág. 370

trabajador deja de trabajar pero el patrono paga el salario ; y la época de lactancia se inicia a partir del retorno a las labores.

La lactancia que comprende la forma o el medio que la madre utiliza para alimentar al pecho a su hijo durante los primeros meses de vida, según regula la ley comprende diez meses, que por prescripción médica puede prolongarse ; se comienza a computar a partir del día en que la madre “retorne” a sus labores; como se puede observar éste es el límite que según la ley establece para el goce de la inamovilidad de la madre trabajadora, el cual consiste en: o durante el embarazo , período pre- natal y post natal, durante la lactancia que comprende 10 mese a partir del retorno a sus labores, salvo que por prescripción médica no sea ampliado este periodo.

La excepción a los presentes casos sería que el patrono podría despedir a una madre laborante si existe causa justificada y siempre que cuente con autorización judicial; de lo contrario el empleador no puede despedir a la madre trabajadora sin orden expresa y por escrito del juez de orden laboral.

En este contexto se puede analizar que la norma es clara en cuanto a la inamovilidad de la mujer en estado de gravidez o época de lactancia; pero como componente cultural en la realidad social y laboral, para la mujer trabajadora el embarazo es un obstáculo para desarrollar su trabajo, las protecciones que la ley le da y que son carga para el patrono que la contrata, se vuelven contra ella y es objeto de despidos por el hecho del embarazo, lactancia y crianza de los hijos e hijas es por ello que muchos son los estudios que se han realizado a tenor del presente tema, pero se a llegado a determinar únicamente que existen los despidos a diestra y siniestra , que no se respeta la ley por parte del patrono y que constantemente son violados los derechos laborales de la madre trabajadora en la época de su maternidad, puesto que trata de un problema latente en nuestro País.

De hecho en la Unidad administrativa de la Inspección General de trabajo, según reportes que arrojan los libros de control de denuncias y adjudicaciones que se realizan para la intervención en este tipo de conflictos jurídicos- laborales, llegan

aproximadamente de ocho a diez casos de despidos en estado de gravidez y lactancia diarios, de los cuales son adjudicados para el procedimiento de intervención de tres a cinco, en virtud de que la madre despedida a veces no cuenta con la documentación correspondiente, como lo es fundamentalmente constancia expedida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad social, si es que está afiliada y sino certificado expedido por médico colegiado, de su estado de embarazo y si se trata de despido en época de lactancia la certificación del acta de la partida de nacimiento del menor lactante.

Para el efecto de la presente investigación se realizó un estudio de campo en la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión social, en donde se entrevisto un determinado número de trabajadoras las cuales acudían a la misma en virtud de haber sido despedidas, no obstante existir prohibición expresa para la parte empleadora; estudio en el cual se pudo determinar que a diario existen denuncias de despidos de mujeres trabajadoras, pero además de ello se pudo determinar en este sentido que la mujer trabajadora en su mayoría desconoce el derecho que le otorga la ley en relación al derecho de reinstalación que le otorga la ley si es que hubiese sido despedida por su empleador sin orden del Juzgado de Trabajo correspondiente, tal y como lo establece el artículo 151 inciso C del Código de Trabajo en vigor, en el cual se establece taxativamente el derecho a concurrir por su reinstalación en su trabajo por la inamovilidad que le protege; es decir que la mujer trabajadora en su mayoría sabe que no puede ser despedida y es la razón por la cual llegan a la Inspección General, como se indicó anteriormente diariamente, pero no con la pretensión que se le reinstale en su trabajo sino que llega a solicitar se le cancelen sus prestaciones laborales por el despido de que fue objeto y, cuando se le entera de lo que establece la ley, manifiesta inconformidad y expresa que NO ACEPTA SU REINSTALACION, ya que por muchas razones no desea regresar a su trabajo, dentro de las cuales menciona en algunas oportunidades que volverá a ser despedida, que le cambiaran sus condiciones de trabajo, o bien la hostigaran de manera que ella tome la decisión de presentar su renuncia ante el patrono infractor, pero fundamentalmente el temor psicológico a que se tome REPRESALIAS que según nuestro Código de Trabajo en su artículo 10, las determina de la siguiente manera: "Se prohíbe

tomar cualquier tipo de represalias contra de los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue 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.” Estos y otros argumentos más expone la mujer despedida, de los cuales los que prevalecen son los descritos.

El nivel educativo de la mujer en Guatemala es de los más bajos en Latinoamérica, de por sí la tasa de analfabetismo en general es alta, aumentándose cuando se segrega por sexo y área. La deserción escolar es alta, más en el área rural y mucho más en la femenina.

Como se puede observar la problemática de la mujer es grande, puesto que al momento de enterársele en la Inspección General de Trabajo que no puede intervenir para el cobro de sus prestaciones laborales, ya que según la ley se debe intervenir únicamente para la reinstalación a sus labores; ella opta por retirarse y tratar de buscar asesoría o dirección por otro lado y en la mayoría de los casos renuncia a tales protecciones y llega a acuerdos o transacciones por la vía directa y extraoficialmente con su empleador sin ninguna asistencia jurídica, puesto que no todas las mujeres tendrán capacidad para el pago de asistencia de un profesional del derecho, y en todo caso la ley no prevé otra forma de solución más en lo que se refiere a su reinstalación cuando es objeto de despido.

Pero también existen casos en que la madre trabajadora despedida abandona la prosecución de los trámites administrativos, y pudiendo ser también los judiciales (si es que llega a tribunales) por la situación física en que se encuentra y que viene a ser una limitante para la ejercitación de sus derechos.

## **4 CAPITULO CUARTO:**

### **4.1 ANALISIS JURIDICO DE LA PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA DURANTE LA EPOCA DE SU MATERNIDAD:**

La protección a la maternidad se legisla desde la Constitución política de la República de Guatemala, artículo 52 que señala: "Maternidad. La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven."

Las normas de protección en las leyes ordinarias se refieren específicamente al período de embarazo, parto y lactancia. No se tienen regulaciones especiales para la mujer como futura procreadora ni para cuando ya lo fue.

Aplicando el artículo 102 literal K) de la constitución se puede exigir que la mujer trabajadora que esté embarazada no puede realizar ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez. Esto es un avance, porque supera lo que al respecto regula el artículo 151 del Código de Trabajo, que señala en su literal C) la prohibición de exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Se puede analizar esto en razón que el peligro de su embarazo se dará durante el desarrollo del mismo, desde el momento en que se dé la fecundación en el vientre de la madre, tal y como se analizara médicamente en el capítulo tercero del presente trabajo.

Como comentario y como componente cultural, la norma constitucional de protección a la maternidad tiene poca positividad, como ya se indicó, el porcentaje de mujeres que carecen de los servicios médicos, hospitalarios y de medicamentos es alto.

En el capítulo segundo del presente trabajo nos referimos a los acontecimientos legislativos en materia laboral en el devenir histórico Guatemalteco, en el cual se pudo determinar que nuestra ley ordinaria laboral como lo es el Código de Trabajo de la República de Guatemala, que surgió a raíz de una serie de acontecimientos históricos

sociales en ese contexto analizado, y por medio del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que inició su vigencia el 1 de mayo de 1947 y que se denominó Código de Trabajo, denominación que mantiene nuestro Código vigente a través del Decreto número 1441 del Congreso de la República; el citado cuerpo legal en el transcurso de los cincuenta años en vigor no ha tenido mayores modificaciones o reformas en su articulado, por lo que sus instituciones se han mantenido intactas en el transcurso del tiempo, a pesar que una de las características de la ley, es que debe ser innovadora e ir a la par de los cambios políticos económicos y sociales de un país llamado democrático como el nuestro.

En referencia a las normas que se relacionan directamente con los derechos de la madre trabajadora está regulado en el título cuarto, capítulo segundo del Código de Trabajo, el cual norma los trabajos sujetos a regímenes especiales; y así tenemos que con las recientes reformas introducidas al Código de Trabajo, por medio del Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en fecha tres de diciembre de mil novecientos noventa y dos, en cuya reforma se reguló respecto a la **Inamovilidad** de la mujer en los aspectos de: estado de gravidez y período de lactancia en el artículo 151 inciso "C", el cual en su parte conducente dice así:

"Se prohíbe a los patronos....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 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar."

De esta manera podemos observar que en el precepto jurídico anterior existe una **PROHIBICIÓN EXPRESA**, para despedir por el solo hecho del embarazo o lactancia a una

trabajadora, y en caso de darse una falta de las contempladas en el art. 177 el patrono si podrá acudir al Tribunal laboral a solicitar autorización, siempre y cuando exista y sea probada, de lo contrario el empleador está limitado imperativamente a despedir, hasta aquí la tutela especial y constitucional a la madre trabajadora pues es clara, como también el surtimiento del derecho a ser reinstalada, es decir a ser colocada de nuevo en su trabajo, restaurarla en el mismo, en caso de darse la violación a su derecho de inamovilidad; empero en el presente análisis es importante describir lo enunciado en el inciso "D" del citado artículo 151, siempre relacionado a las reformas, el cual dice así:

d. Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, **la trabajadora deberá darle aviso** (el resaltado es nuestro) 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.

En este sentido al analizar la norma, tenemos que la protección preferente a la mujer en estado grávido está condicionada a ella misma, puesto que para poder gozar de la inamovilidad debe avisar al patrono de su estado, sin el cual **NO ESTA PROTEGIDA**, y es por ello que surge la incógnita: ¿realmente se legisló para beneficiar a la madre gestante o lactante? ¿no se desprotege a la parte más débil, cuando se le impone la carga de la prueba consistente en avisar al patrono de su estado de gestación, además de no indicarse cómo debe hacerse, por escrito o en forma oral?

Fundamentalmente uno de los tantos problemas es que en nuestro país gran parte de los trabajadores y trabajadoras desconocen el manejo de la ley laboral; y otro gran sector es totalmente analfabeta y principalmente para el sector agrícola en donde muchas de las trabajadoras no tienen acceso a un médico ¿no resulta esta norma injusta, inconsecuente, y ante todo discriminatoria?

Si no se diere tal aviso, se infiere pues que no tendrá protección jurídica la trabajadora gestante y lactante lo que resulta en contradictorio y en contrasentido al espíritu de la norma constitucional que le otorga por parte del Estado una condición y protección jurídica preferente y especial; de manera que en lugar de avanzar dentro de la normativa jurídica



laboral moderna, podría ser que vamos de retorno a un neoliberalismo, que se deja desprotegida a las partes, para que sean ellas las que planteen sus reivindicaciones, y la legislación no se inmiscuya en ellas.

En la realidad la norma prohibitiva no es respetada por la gran mayoría de los empleadores y específicamente en la industria de la maquila que es el área como ya se analizó en donde la mano de obra femenina prolifera de una manera ascendente; y en el punto relacionado a la problemática de la madre trabajadora se enfocó de manera sistemática la diversidad de los problemas que afronta la mujer grávida y uno de ellos fundamentalmente es que es objeto de despido sin causa justificada y lógicamente porque próximamente será madre; esto a ella la implica en una serie de situaciones en las cuales ella por el temor psicológico a ser despedida, (y si es que conoce de lo que determina la ley) no da aviso de su estado al empleador que la contrató, pero tenemos que el estado del embarazo es un hecho natural y real el cual no es posible ocultarlo; y al momento de iniciar la búsqueda de la ejercitación de sus derechos ella opta por llegar a un "arreglo" con su empleador y en muy pocos casos opta por defender sus derechos e incluso llegar a discutir judicialmente su reinstalación, en este caso si una trabajadora es despedida por el hecho de su embarazo, pudiendo estar en su período pre-natal o post-natal, puede tener impedimentos de tipo físico o bien por las responsabilidades hijos o hijas recién nacidos; ello implicaría desgaste físico, de tiempo y tomando en consideración su estado esto viene y se vuelve en contra de ella.

En este marco es importante analizar que en relación a la interpretación de las normas descritas y relacionadas, tenemos que el Código de Trabajo en vigor establece en su artículo 17 que a la letra dice: "para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de Trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social" esta norma es reguladora de la función interpretativa; el autor Oscar Najarrro Ponce se refiere a la misma explicando: "Al indicar el Código guatemalteco que la interpretación de las leyes de trabajo debe hacerse con atención fundamental a los intereses de los trabajadores no esta

haciendo otra cosa que - como tratan doctrinalmente este tema la mayoría de los tratadistas-, fijando la interpretación con la realización de los fines y principios del trabajo; y luego, agrega en armonía con la conveniencia social ; es decir, equilibrando la superación de la persona humana del prestador de servicios mediante las normas tuitivas, pero manteniendo también ,los derechos y garantías de la comunidad.” ( 40 )

Al momento de darse, como se indicó en el enfoque de la problemática diversa que afronta durante su estado grávido, los arreglos directos a los que obligadamente es llevada la trabajadora, estaríamos ante la renunciabilidad de lo irrenunciable, puesto que en atención a lo que estatuye la irrenunciabilidad de los derechos de índole laboral , determinada expresamente como norma constitucional en el artículo 106 de la Constitución política de la República de Guatemala, la cual establece: “ Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia , disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...” continuando de esta manera en su redacción y conforme a la letra el principio INDUBIO PRO OPERARIO, que establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En conclusión, derivado del estudio realizado directamente con las madres afectadas, podemos afirmar en términos generales que el porcentaje alto de despedidas que se abocan a la Inspección General de Trabajo es de trabajadoras que se encuentran en estado

---

<sup>40</sup> Separata de la revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales de Guatemala, época X julio-septiembre 1979 No. 3 Oscar Najarro Ponce pág. 17.

de gravidez, número que predomina en relación a las que fueron despedidas y que se encuentran en período de lactancia; asimismo que de las trabajadoras que fueron entrevistadas en su oportunidad, un porcentaje mínimo manifestó que tuviera conocimiento sobre el aviso que prevé la ley, y que el patrono se enteraba prácticamente porque ella al inicio de su embarazo solicitaba el permiso para ir al IGSS; al presentarse a la Inspección llegan con la intención de que se les haga el cálculo de sus prestaciones laborales no así para que se les reinstalen nuevamente en su trabajo, siendo un porcentaje mínimo quien luego de la orientación recibida solicita la intervención del órgano administrativo a efecto se inicie el procedimiento de conformidad a la ley. De esta manera un gran número de trabajadoras que fueron despedidas ya no regresan y se desconoce sobre su situación laboral, deduciéndose que existe la posibilidad de haber llegado a un arreglo sobre prestaciones laborales con su empleador o bien, abandona su reclamación laboral por las condiciones ya estudiadas y que le atañe sólo a ella.

Relacionado siempre a las reformas del Código de Trabajo, tenemos que con su promulgación, en el artículo 153, el cual se refiere a la regulación de la lactancia en los centros de trabajo, tuvo reforma en el sentido superar al Reglamento para goce del período de lactancia; dicho artículo en el Código de Trabajo, quedó de la siguiente manera: "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 Reglamento no regulaba la acumulación de los periodos en las jornadas de trabajo, los cuales al tenor del mismo, pueden ser superados por convenio o costumbre; se puede inferir que el precepto reformado fue debido a la práctica generalizada que se daba en las relaciones laborales de mujeres en época de lactancia, debido a que la mayoría de centros de trabajo no cuentan con locales apropiados o guarderías para que en el mismo, la madre pueda disponer del tiempo que la ley le concede como derecho para alimentar a su hijo, no obstante ser una obligación existente en la ley, y específicamente en el artículo 153, cuyo

artículo en su parte conducente dice: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a condicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel . dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo.”

Dicho precepto legal en vigencia por cincuenta años, es incumplido en gran parte por los patronos o empresas, puesto que una de las formas de evasión de la misma, es que no contratan más de treinta trabajadoras . Otro enfoque muy importante es sobre las horas destinadas a la lactancia, pues existen casos en que el empleador puede aducir , porque es de su conocimiento, que la madre trabajadora no lacta al pecho a su hijo , y por ello no tiene derecho a la hora de lactancia como comúnmente se le denomina; pero si fuere el caso debe tenerse presente que la ley es clara en cuanto a su redacción al estipular que dichos períodos son en finalidad, como elemento teleológico de la norma, para “Alimentar” a su menor hijo o hija, no importando que tipo de alimento sea el que se le proporcione al menor, es decir que el derecho persiste.

#### **4.2 NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS CON LA PROTECCION A LA MATERNIDAD:**

En Guatemala se han incorporado a la Constitución las normas mínimas del Derecho de Trabajo, y se considera en forma expresa que son garantías mínimas de las personas trabajadoras y que pueden ser superadas vía: Convenios Internacionales, la Ley y la contratación individual o colectiva; los derechos laborales adquiridos nunca pueden ser disminuidos o restringidos y son irrenunciables para los trabajadores. Por ser Derecho Laboral una clase de Derechos Humanos, claramente reconocido por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, debe aplicarse este principio de progresividad.

En fecha 29 de junio de mil novecientos ochenta y dos, fue aprobada por el Decreto ley número 49-82 sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer; teniéndose a la **discriminación contra la mujer**: como toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica. Social, cultural, y civil o en cualquier otra esfera. (Artículo 1 del Decreto ley 49-82)

El artículo 11 numeral 12 y el artículo 12 del citado Decreto ley se refiere a las medidas que debe de adoptar los estados destinadas a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad a fin de asegurarle la efectividad de su derecho al trabajo, el acceso al servicio de atención médica , a los servicios de planificación de la familia, a garantizarle a las mujeres los servicios apropiados en relación con el embarazo, parto y período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y asegurar una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

En relación a la mujer trabajadora existe el Convenio Internacional de Trabajo número 103 relativo a la protección de la maternidad, ratificado por Guatemala ; fue aprobado por el Congreso de la República el día 7 de febrero de 1,989, por medio del Decreto número 14-89 y publicado en el diario oficial el día 16 de marzo de 1,989 (tomo CCXXXV número 88) en el cual no se hizo ninguna declaración anexa que hiciera excepciones en su aplicación; en este instrumento se establece un período de licencia remunerada pre y post parto mínimo, de 12 semanas, el derecho al pago del 100% del salario, y otorga a las trabajadoras por la maternidad prestaciones médicas y hospitalarias.

Es importante mencionar que en Guatemala no se aplicaba este convenio, hasta que se incorporó al Código de Trabajo, es por ello que ahora se otorgan 84 días en total como licencia de maternidad, con un pago del 100% del salario que es cubierto por el Seguro Social si está afiliada o por el empleador si no lo está. En relación a esta regulación internacional incorporada al derecho interno mediante las reformas formuladas al Código de Trabajo en vigor, mediante el artículo 11o. Del Decreto número 64-92 del Congreso de

la República, el cual viene a ser un logro para los derechos laborales de las madres trabajadoras al ampliar el período de destinado al pre y post natal, ( de setenta y cinco a ochenta y cuatro días) pero para dicho logro se tuvo que realizar diversas actividades por organizaciones femeninas, ya que había sido ratificado por nuestro país, pero no se aplicaba y mucho menos era de conocimiento de las trabajadoras para exigir el cumplimiento de dicho convenio.

Para los efectos de interpretación de los derechos derivados de Convenios Internacionales que se refieran al Trabajo, ratificados por Guatemala, no hay duda que supera el minimum que establece la Constitución , pues ella misma acepta que los derechos que ella consigna son derechos sociales minimos que fundamentan la legislación del Trabajo, fundamentos que se encuentran en los artículos 102 y 106 .

En el Código de Trabajo se especifica , para el caso concreto del contrato individual de trabajo, la aplicación de los convenios internacionales ratificados por Guatemala, así:

- a) artículo 20, parte conducente: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) a la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea;...”
- b) artículo 22: “En todo contrato individual de Trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.”

La protección que da el Convenio Internacional de Trabajo 103 a la madre trabajadora es un derecho social de orden público, porque consiste en proteger desde la maternidad el futuro de los niños y que este ordenamiento es de seguridad social, no se da protección a la mujer por sí mismo sino por el hecho de ser progenitora para beneficio y conservación de la especie humana, por lo que todos los sectores de la sociedad deben estar involucrados y contribuir a la seguridad y el bienestar de la madre y el hijo.

El Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas en cualquier actividad, que prueben mediante certificado médico, su estado de embarazo para que se le conceda licencia por maternidad, a la licencia post parto no puede renunciar la trabajadora . Dice el artículo 3 numeral 2 del convenio 103: “La duración de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.” Además de la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas que incluyan la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un medico y la hospitalización cuando ello fuere necesario.

Derivado de lo anterior , el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el principal encargado de proporcionar las prestaciones médicas y en dinero, sin excluir a ninguna categoría de mujer empleada. Actualmente el IGSS no cubre a todas las empleadas, la prestación en dinero es del 100% de su salario y tiene que proporcionarla por 84 días por lo menos. Asimismo en relación a la seguridad social, se encuentra ratificado desde la fecha 14 de noviembre de 1963, por medio del Decreto ley número 318 del 12 de enero de 1965, el Convenio internacional sobre la igualdad de trato (seguridad social). Siendo la SEGURIDAD SOCIAL, “el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de recuperación a todo hombre o mujer cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impiden conseguirlo por sus propios medios.”<sup>41</sup> )

En este contexto, se puede determinar que la literal e) del artículo 11 numeral 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece el derecho a la seguridad social de la mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, principalmente en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar. La Constitución de Guatemala, garantiza el derecho a la seguridad social. Existe una Institución que se encarga de aplicar este régimen, el problema consiste en que únicamente cubren a quienes trabajan en el sector formal y para las mujeres en forma específica, cuando se refiere a la maternidad. Ello deja al descubierto a la

---

<sup>41</sup> Análisis sobre la legislación laboral de la Rep. De Guatemala, Carmen López de Cáseres, Mercedes Asturias de Castañeda, Guatemala, febrero de 1,992. Pág- 52

mayoría de la población femenina que se desempeña en el sector informal del trabajo.

Recientemente en una información telenoticiera se indicó que se había realizado un estudio sobre la funcionalidad del seguro social y, que como resultado se tenía que dicho Instituto cubría únicamente el 26.6% de la población económicamente activa y, el 16% de toda la población (<sup>42</sup>)

Las mujeres trabajadoras que no están cubiertas por el IGSS y que necesitan servicio hospitalario y médico por maternidad tienen un acceso limitado a los servicios hospitalarios del Estado, porque la crisis que se reporta en los 35 hospitales del país que prestan servicios de toda clase, están laborando en un 50% de su capacidad, debido a los problemas de mantenimiento, equipamiento, dotación de medicamentos y deficiencia en las instalaciones físicas.

Las prestaciones por maternidad, que debe proporcionar el patrono de trabajadora que no este cubierta por el IGSS se limita a pagar el 100% del salario, no esta obligado a prestaciones en servicios de hospital, medicinas y médicos.

Siempre relacionado a la Seguridad Social, es importante destacar que en Guatemala, en fecha 23 de junio de 1981 se ratificó el Convenio Internacional de Trabajo número 156, por medio del Decreto número 22-93 relacionado a La igualdad de oportunidades y trato para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Actualmente el Código de Trabajo y demás leyes laborales imponen al empleador de mujeres trabajadoras y a las mujeres la carga de la responsabilidad social de los niños y niñas, al exigir que el patrono que contrata más de 30 mujeres (art. 155 Cód. De Trabajo) esta obligado a acondicionar un local para guardería. Esta norma con vigencia de por más de cuarenta años es cumplida en un porcentaje mínimo, obligación que no se cumple porque hay muchas formas de evadirla; la mujer ha sido objeto de marginación por sus cargas familiares, el patrono que la contrata es el único que soporta las cargas que la ley le impone no así el

---

<sup>42</sup> Experta y portavoz de C.I.E.N.



patrono que contrata hombres no la adquiere. Incluso el mismo Estado como patrono la ha incumplido. Y compete a toda la sociedad el colaborar a que los futuros ciudadanos estén protegidos.

Tenemos así, que este Convenio reconoce que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en sociedad y en la familia; que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deben tomarse en cuenta en las políticas nacionales; agrega que existe la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y de otro sexo con responsabilidades familiares al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Destaca que son muchos los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores con responsabilidades familiares y la necesidad de mejorar las condiciones de éstos mediante las medidas que satisfagan sus necesidades particulares tales como desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos, y privados y medios de asistencia a la infancia y a la familia. En el artículo 9 del Convenio estipula que las disposiciones del mismo podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, tomando en cuenta la realidad nacional. El efecto de la aplicación de este Convenio 156 sería el de nivelar las cargas patronales, abriendo mayores oportunidades de trabajo remunerado y en el mercado formal para la trabajadora.

En relación a las normas internacionales las cuales se encuentran vigentes por medio de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, uno de los problemas que existen en relación a dicha normativa que forma parte, como se explico, del derecho interno es que existe escaso conocimiento de ellos y uno de los factores que inciden en esta situación es la poca divulgación y acceso que existe en nuestro país; teniéndose como consecuencia la falta de invocación de los mismos para la aplicación del caso concreto.

## 5 CAPITULO QUINTO

### 5.1 PROCEDIMIENTO JURIDICO ADMINISTRATIVO, ANALISIS CRITICO DE LA FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

Al tenor de lo preceptuado por el artículo 279 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dentro de sus funciones, como lo establece el artículo 278 “por medio de su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Guatemala como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ratificó el Convenio Internacional de Trabajo número 81, relacionado a la función de la Inspección General de Trabajo, el cual se encuentra vigente.

### 5.2 ¿Cómo debe de proceder la Inspección General de Trabajo en el caso que el patrono despide a una trabajadora en estado de embarazo sin contar con previa autorización judicial?

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

- Será presentada la denuncia o reclamación por la trabajadora, en formulario previamente impreso que para el efecto se lleva en la sección de consultas de dicha Institución.
- Al presentarse formalmente la reclamación, se le asignará un Inspector de Trabajo para que se constituya en el centro de trabajo.

- El inspector de Trabajo en su actuación establecerá el vínculo laboral entre la denunciante y el patrono.
- Establecer si existe o no despido; y en el caso de que si existiere despido, proceder de la siguiente manera:
  1. Prevenir al patrono mediante acta que facionará ,la inmediata reinstalación de la trabajadora despedida y hacerle ver que no debe tomar represalia por ese hecho.
  2. Si el patrono se niega a la reinstalación, hacerle saber a éste que para despedir a una trabajadora en estado de gravidez o embarazo debe gestionar su autorización ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y que su negativa conlleva la imposición de multas, la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir por la trabajadora y que en virtud de estar cometida la falta se procederá a presentar la denuncia ante los tribunales correspondientes para los efectos de la imposición de la multa correspondiente. Si no obstante ello el patrono se niega nuevamente a la reinstalación, la Inspección General de Trabajo debe iniciar a través de su sección de fiscalía el **JUICIO PUNITIVO** correspondiente en el **JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, dicho procedimiento se encuentra regulado en el título decimocuarto en capítulo único (art. 415 ) del Código de Trabajo vigente; asimismo se le hará saber a la trabajadora de su derecho de acudir aun tribunal del orden laboral a solicitar su inmediata reinstalación.

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

**5.3 *¿En el caso que el patrono despide a una trabajadora en época de lactancia sin contar con previa autorización judicial, cómo debe proceder la Inspección General de Trabajo como órgano administrativo?***

Como fundamento jurídico los artículos 10, 281, 151 inciso "c", 272 literal "a" y 380 del Código de Trabajo; la Inspección General de Trabajo debe proceder de la siguiente manera:

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

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

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

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

Su estructura organizativa no es la apropiada ni beneficia a la mujer laborante, no obstante ser la columna vertebral como se le ha llamado, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio que ocupa en la escala jerárquica presupuestal el último lugar dentro de los trece ministerios que integran el Organismo Ejecutivo; de lo que se puede asumir no ha contado con el apoyo pleno ni interés gubernamental.

De esta manera es importante analizar que la Inspección General de Trabajo dentro de su estructura legal organizativa, cuenta con el Acuerdo Gubernativo del 20 de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete, como se puede observar con casi cincuenta años de vigencia, ya que el mismo entró en vigor en fecha 1 de enero de 1958 y sin ningún cambio o actualización alguna, que al ser analizado podemos corroborar que en relación a su articulado tenemos en el capítulo V del citado cuerpo normativo está destinada una

sección especial para el trabajo de mujeres y menores, obviamente regulada en forma conjunta con menores de edad, en virtud de que al igual que el Código de Trabajo se regula de esta manera y no existe regulación expresa para la mujer laborante y por otro lado para el menor trabajador; trabajos de naturaleza distinta, aunque con la misma peculiaridad que ambos necesitan de la protección especial del estado.

En este contexto es importante hacer análisis de las normas que se refieren al trabajo de mujeres, el cual se encuentra regulado de la siguiente manera:

ARTICULO 20.- La Inspección General de Trabajo, para desempeñar su cometido está organizada administrativamente en la forma siguiente:

- 1) Sección administrativa central;
- 2) Sección de mujeres ...

## CAPITULO V

### SECCION DE MUJERES ...

Artículo 28.- La sección de mujeres se encuentra a cargo de un jefe, de preferencia especializado en la materia, y además cuenta con el personal siguiente: visitantes sociales y mecanógrafos.

Artículo 29.- Las principales obligaciones y atribuciones del Jefe de la sección de mujeres, son las siguientes:

- a) Promover y dirigir la realización de visitas periódicas a los centros de Trabajo en los que laboren mujeres;
- b) Disponer de inmediato el cumplimiento de las comisiones que a su vez ordene la superioridad;
- c) Llevar control de visitas y revisiones efectuadas, haciendo saber al Inspector General las infracciones a las leyes de Trabajo y Previsión Social de que tuviere conocimiento;
- d) Comunicar a los visitantes sociales las leyes, reglamentos y circulares que sobre la materia se dicten; impartiendoles las instrucciones sobre la forma de llevar a cabo las comisiones y labores en general;
- e) ...

- f) Estudiar, dictaminar y formular proyectos de resolución, en los expedientes relacionados con el trabajo de mujeres;
- g) ...
- h) Distribuir el trabajo entre el personal de la sección con equidad y según las necesidades del servicio y mantener, bajo su estricta responsabilidad, la disciplina orden y puntualidad entre sus subordinados;
- i) Organizar el archivo de los expedientes en trámite en una forma que permita el control preciso del estado de las diligencias;
- j) Coordinar las labores de su sección con las actividades de las demás oficinas y entidades de servicio social, a fin de lograr un trabajo más efectivo en beneficio de los trabajadores y, de manera especial, con las del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en lo que respecta al conocimiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
- k) Asistir por orden del Inspector General a las convenciones y congresos que sobre la materia se celebren, a fin de enterarse de los asuntos sociales que en ellos se traten y tomar nota de los problemas que afecten a las mujeres en el trabajo, informando detalladamente de su cometido;
- l) Cooperar en las investigaciones económico-sociales que organice el Ministerio, la Inspección General del Ramo u otras entidades públicas o privadas, para el logro de un mejor conocimiento de los problemas y situaciones económico-social de los trabajadores;
  
- m) Rendir informe semanal al inspector general de trabajo de las labores realizadas por el cuerpo de visitadores sujetos a su autoridad, conforme el sistema adoptado por la dependencia; y
- n) Rendir a la sección administrativa central el informe mensual de las labores realizadas en la sección a su cargo, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que corresponda dicho informe.

En el artículo 30 se regula las obligaciones principales de los visitadores sociales, las cuales

enunciamos las que se refieren al trabajo de mujeres:

Artículo 30.- son obligaciones principales de los visitadores sociales; ( quienes en la actualidad serían los Inspectores de trabajo de conformidad al artículo 281 del Código de Trabajo) las determinadas seguidamente:

- h) Efectuar un minimum de seis visitas de oficio semanales a empresas o centros de trabajo en donde laboren mujeres, conforme al plan elaborado por el jefe de la sección, a efecto de comprobar si el trabajo desempeñado por aquéllos es adecuado a su edad, estado físico y desarrollo moral e intelectual;
- i) Velar porque en las empresas o centros de trabajo que visiten se cumpla con las normas mínimas de protección que la ley establece para los estados de aborto, maternidad y lactancia;
- j) Instruir a los patronos y formularles pliegos de recomendaciones tendientes a prevenir las enfermedades propias de las mujeres, a asegurarles condiciones de higiene adecuadas a su estado físico y un medio propicio a su desarrollo moral, en todos aquellos casos en que las condiciones y circunstancias en que se desenvuelve el trabajo de las mismas no ameriten prevención por parte de la inspección general;
- k) Revisar los locales destinados a los hijos menores de tres años de las trabajadoras, rindiendo los informes necesarios a efecto de que la inspección general de trabajo emita su "visto bueno";
- l) Poner en conocimiento del jefe de la sección todas aquellas violaciones a las leyes de Trabajo y Previsión social que observen en sus visitas a efecto de tomar las medidas del caso.

La finalidad de describir la forma en que se encuentra regulado el trabajo de mujeres en el cuerpo normativo citado, es que en la práctica es una regulación muy específica y especial, pero únicamente trata de un derecho o regulación vigente, pero no positiva, puesto que en la realidad de la estructura administrativa de la Inspección General de Trabajo, éso no existe, y no se cumple con dicho ordenamiento que forma parte importante en la misma, aunque necesite de la actualización correspondiente, pero como se puede

observar las normas internas administrativas son claras y objetivas, que, de cumplirse en la praxis social, vendría a beneficiar a la madre que trabaja, pues se contaría con una Sección, encargada, como describe el Reglamento de fiscalizar los centros de trabajo en donde se ocupen mujeres, llevando a cabo la serie de atribuciones para el mejoramiento de condiciones de trabajo de las mismas.

En la Inspección General de Trabajo los casos de mujeres trabajadoras, aún más las madres gestantes o lactantes son tratadas en forma general; un factor que incide en la intervención de las reclamaciones laborales planteadas por ellas, es la escases del recurso humano laboral para la atención, dedicación y esmero que motivan la serie de denuncias laborales que a diario se dan en esa institución administrativa y que conlleva trámites engorrosos y desesperantes para ella.

No se lleva control y no se tienen datos específicos sobre despidos de mujeres en estado de gravidez o en lactancia, porque las estadísticas no hacen disgregación por causa de despido.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creada la "Sección de Promoción y Capacitación de las Mujeres Trabajadoras" a través del Acuerdo Ministerial número 11-94 del 3 de marzo de 1994 e inaugurada el día 8 de marzo de 1994, en conmemoración del <Día Internacional de la mujer > y sus funciones indican que las principales son: velar por los derechos de las mujeres trabajadoras, en coordinación con la Oficina Nacional de la mujer ONAM e indica que es asistida por la Inspección General de trabajo en la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales.

Dicha Sección a estado a cargo o dirigida por una abogada y notaria colegiada, que es contratada para la dirección de la misma, por una o dos secretarias que realizan básicamente funciones de oficina. Pero en la practica , como ya se analizó la fiscalización de las leyes laborales competen por exclusividad a la Inspección General de Trabajo, como órgano administrativo dotado para ello, y no se tiene la función de un trabajo coordinado por parte de la Inspección general de Trabajo y dicha oficina; y de hecho en relación a las mujeres trabajadoras cuando se abocan a la misma, lo único que se realiza es una entrevista y se le toman datos y luego se le dice que tiene que ir a la Inspección General de Trabajo para tratar su asunto; como se ve no existe una eficiencia respecto a la problemática de la



trabajadora, puesto que uno de sus mayores problemas es cuando es objeto de despido en estado grávido o lactante.

Consideramos de esta manera que para la atención y prevención y solución de los problemas que afronta la madre trabajadora en la época de su maternidad, deviene necesario una reorganización administrativa de la inspección General de Trabajo, y de ser necesario la Oficina de la Mujer Trabajadora pase a formar parte de la Inspección General de Trabajo, sin desnaturalizar los objetivos de la misma por supuesto, lográndose de esta forma aunarse los recursos, no sólo materiales, sino también económicos y humanos

Sería de suma conveniencia el establecimiento de una Sección de Mujeres, la cual podría estar integrada por un cuerpo de Inspectores de Trabajo, dentro de los cuales un cincuenta por ciento sean inspectoras y, como lo establece el Reglamento a cargo de un jefe (a) de preferencia especializado (a) en la materia; vigilándose de una manera específica y eficiente los derechos de las madres que trabajan.

Dentro del procedimiento administrativo a seguir en los casos de reclamaciones de trabajadoras gestantes o lactantes despedidas; al momento de intervenir en la reinstalación de la trabajadora, el Inspector de Trabajo deberá prevenir al patrono a no tomar ninguna clase de represalias en contra de la trabajadora al volver a su trabajo, por haber ejercitado sus derechos o de haber intentado ejercerlos; en relación a lo anterior no se le da seguimiento a la post-reinstalación de la trabajadora despedida y por ende no se lleva un control sobre lo mismo, y se desconoce de las reincidencias de despidos; empero la I.G.T. tiene la obligación de velar porque no se tomen represalias en contra de la trabajadora reinstalada.

Concluyendo, la Inspección General de Trabajo al no intervenir en el pago de las prestaciones laborales, debido a lo que establece la ley y contrario a lo que sucede en la realidad, cuando la trabajadora despedida en su mayoría opta por ya no regresar a su trabajo y recibir las prestaciones laborales que el patrono le entregue, sin ninguna fiscalización por parte de dicha institución; teniéndose de esta manera que las partes deciden sobre el asunto y el Estado no cumple con la tutelaridad a la parte más débil.

## 6 CONCLUSIONES:

La prohibición existente en el artículo 151 inciso "C" del código de Trabajo, en la realidad social guatemalteca no se cumple, debido a que la mujer trabajadora en estado grávido o lactante es objeto en su mayoría de despidos por el sólo hecho del embarazo o lactancia.

Con las reformas incorporadas al Código de Trabajo, mediante el Decreto número 64-92, consistente en la inamovilidad de la madre embarazada o en época de lactancia, no se legisló para cumplir con un mandato constitucional de darle una protección jurídica especial y preferente, puesto que la misma está condicionada a un aviso provisional y otro en forma documental para ser protegida; que en la realidad la madre trabajadora desconoce, y consecuentemente no logra todos sus propósitos por el bajo nivel cultural de las trabajadoras y el irrespeto a la ley de parte del patrono.

La mujer por diversos factores analizados, no acepta su reinstalación laboral; ya que en la mayoría de los casos que es despedida, opta por llegar a arreglos directos extraoficiales o extrajudiciales con su empleador, vulnerándose de esta manera sus derechos laborales como trabajadora y ente reproductor de la raza humana.

La carencia de programas de educación popular no permite que las personas conozcan sus derechos y a ello contribuye el alto índice de analfabetismo, el cual es mayor entre las mujeres y es por ello que un mayor porcentaje de mujeres laborantes desconocen sus derechos laborales y el manejo de la ley laboral.

El acceso a la Seguridad Social es limitado para la población en general y población económicamente activa; y mucho más para la mujer trabajadora en el área rural.

Los índices educativos de la población femenina trabajadora son bajos, y los entes

obligados como el propio Estado, Organizaciones sindicales, confederaciones, asociaciones y grupos gremiales de mujeres no han divulgado suficientemente los derechos adquiridos de las mujeres trabajadoras, tanto en el plano nacional como internacional.

La divulgación de las leyes laborales conforme al derecho interno y Convenios Internacionales de Trabajo es imprescindible para la concientización de trabajadores y empleadores, por parte de los entes involucrados en el derecho laboral.

## **7 RECOMENDACIONES:**

Se debe modificar el artículo 151 del Código de Trabajo, en su inciso "C", en el sentido de que se de la alternativa a la madre trabajadora despedida, de acogerse a la protección de la inamovilidad, cuando fuere despedida, consistente en el derecho a ser reinstalada en su trabajo, o bien, el recibir el pago de sus prestaciones laborales correspondientes.

Se debe suprimir el inciso "D" del artículo 151 del Código de Trabajo a manera de lograr que la inamovilidad de la madre trabajadora no esté condicionada al aviso que mediante las reformas se implemento al Código de Trabajo, por medio de Decreto número 64-92 y que ella debe de dar para poder gozar de la protección a no ser despedida.

Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad social, haga obligatoria la inscripción de todos los empleadores, que tengan a su servicio uno o más trabajadores o trabajadoras, implementando una forma práctica para el pago de las cuotas.

Se debe dar mayor divulgación a las leyes laborales vigentes, tanto en el plano nacional como internacional, implementándose o fomentándose programas especiales, a los cuales tengan acceso todos los trabajadores guatemaltecos.

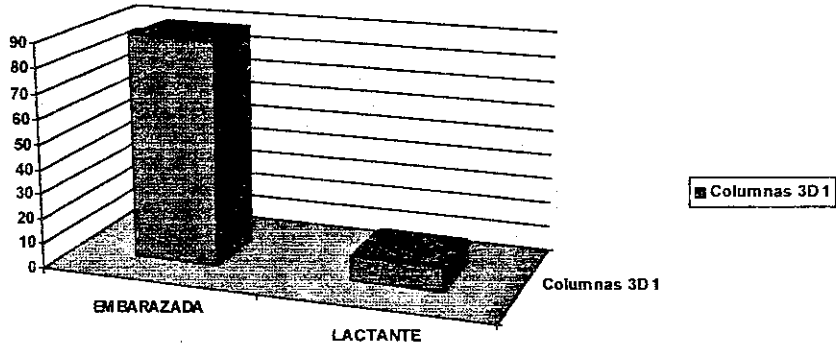


## Anexos

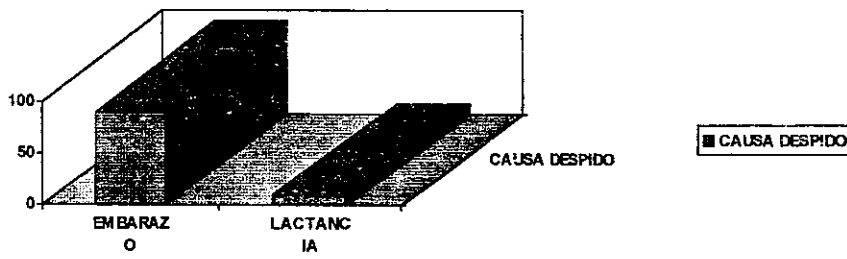




**8 Datos obtenidos en las entrevistas realizadas a trabajadoras usuarias en la Inspección General de Trabajo<sup>43</sup>:**



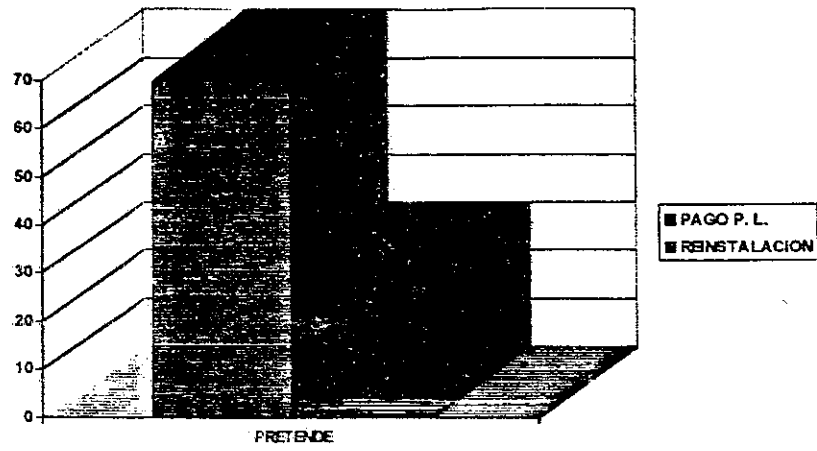
**8.1 Causa por la cual la trabajadora a sido despedida de su trabajo:**



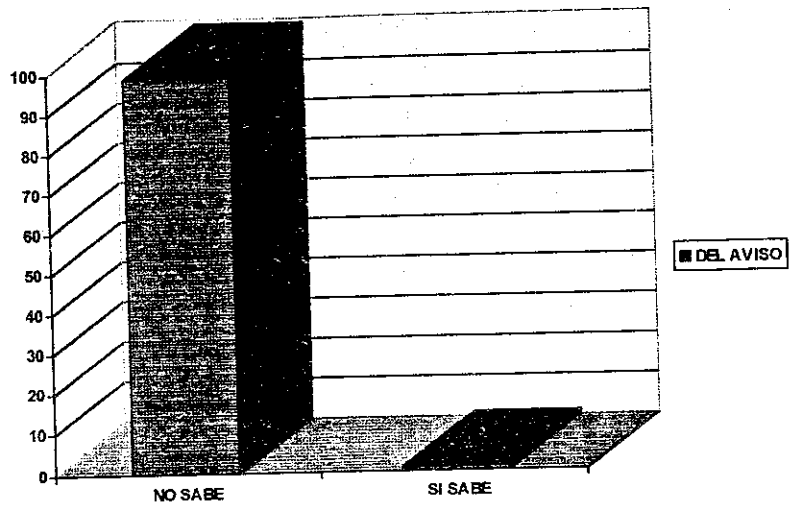
<sup>43</sup> Condición de la madre al momento de la entrevista



**8.2 Pretensión de la madre trabajadora gestante o lactante al presentarse a la Inspección General de Trabajo:**



**8.3 Trabajadoras entrevistadas que conocen o desconocen sobre el aviso legal respecto a su inamovilidad**



**INSPECCION DE TRABAJO**

**BOLETA DE DENUNCIA  
INFORMACION SOBRE LA EMPRESA DENUNCIADA  
(para uso del denunciante)**

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIRECCION DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

ZONA: \_\_\_\_\_ DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_ MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

**INFORMACION SOBRE EL DENUNCIANTE**

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_

CEDULA ORDEN: \_\_\_\_\_ REGISTRO No.: \_\_\_\_\_ NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

INSTITUCION: \_\_\_\_\_

DIRECCION DEL DENUNCIANTE: \_\_\_\_\_

**INFORMACION SOBRE LA RELACION LABORAL, CENTRO DE TRABAJO Y AFECTADO**

NOMBRE DEL DEL AFECTADO: \_\_\_\_\_

FECHA DE INICIO LABORAL: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ JORNADA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

PUESTO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

DIRECCION DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

ZONA: \_\_\_\_\_ DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_ MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

FECHA DE DENUNCIA: \_\_\_\_\_ FIRMA DENUNCIANTE: \_\_\_\_\_

**EXPONGA EN FORMA CLARA LOS HECHOS DE LA DENUNCIA:**

**INFORMACION PARA LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO  
(Para uso exclusivo de la Inspección Gral. de Trabajo.)**

Nó. DE ADJUDICACION: \_\_\_\_\_ FECHA DE ADJUDICACION: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

CASO: \_\_\_\_\_

RESULTADO: \_\_\_\_\_ ETAPA: \_\_\_\_\_

INSPECTOR: \_\_\_\_\_

FECHA DE FINALIZACION: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ EXPEDIENTE: \_\_\_\_\_

ADJUDICADOR: \_\_\_\_\_ PROGRAMA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ CODIGO DE COMPUTACION: \_\_\_\_\_

Original: Inspector Actuante  
Duplicado: Interesado  
Triplicado: Archivo

## 9 BIBLIOGRAFIA:

- Alonso García, Manuel. Derecho del Trabajo, Barcelona, Editorial Labor, 1960.
- Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo Y y II. Editorial Heliasta Buenos Aires Argentina, 1976.
- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo 1. El Gráfico Impresores Buenos Aires Argentina, 1949.
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II séptima Edición. Editorial Heliasta Buenos Aires Argentina. 1972.
- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, tomo 1 y II. Editorial Omeba. 1968.
- De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1 Editorial Porrúa novena edición, México, 1966.
- De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano Del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1964.
- De Buen L, Néstor. Derecho de Trabajo, segunda edición. Tomo 1. Editorial Porrúa, México 1977.
- Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. Duodecima edición, México, Salva, 1991.
- Gómez Padilla, Julio. Derecho laboral Guatemalteco. Tipografía San Antonio, 1951
- Hernainz Marquez, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Editorial Espasa Calpe, 1969.
- López Larrave, Mario. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. UNAM, México, 1974.
- López de Cáseres, Carmen, Mercedes Asturias de castañeda. Análisis de la legislación laboral de la República de Guatemala. Producto No. 3. 1992.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, México Editorial Porrúa, 1976.
- Mariñas Otero, Luis. Las Constituciones de Guatemala. Instituto de estudios Políticos. Madrid. 1958.
- Najarro Ponce, Oscar. La interpretación y la Integración de la Ley en el Derecho del Trabajo. Separata de la Revista de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala, época X julio- septiembre 1979 No. 3.

Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina. 1981.

Plá , Rodríguez, los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda edición Buenos Aires argentina. De Palma Editores. 1978.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México 1977.

**10 LEYES CONSULTADAS:**

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DE 1945.  
CODIGO DE TRABAJO DE 1947 DECRETO No. 330.  
CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DE 1956.  
DECRETO LEY DEL JEFE DE GOBIERNO DE 1963  
DECRETO LEY No. 1 CARTA GUATEMALTECA DEL TRABAJO DE 1963.  
CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DE 1965.  
ESTATUTO FUNDAMENTAL DE GOBIERNO DECRETO 24-82.  
CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DE 1985.-  
CODIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 (vigente).  
CONVENIOS INTERNACIONALES:  
Convenio Internacional de Trabajo No. 103.-  
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.-  
Convenio internacional de Trabajo No. 156.-  
Convenio Internacional de Trabajo No. 118.-  
Convenio Internaciona de Trabajo No. 81.-  
Declaración Universal de Derechos Humanos.-  
Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales.-  
ACUERDO GUBERNATIVO DEL 20 DE DICIEMBRE DE 1957. REGLAMENTO DE  
LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO.-  
REGLAMENTO PARA GOCE DEL PERIODO DE LACTANCIA.-

