

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross on top, flanked by two lions. Below the shield is a figure, possibly a saint or a historical figure, seated on a throne. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS RBIS CONSPICUA".

**REGULACIÓN ADECUADA DEL  
PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO  
DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACIÓN  
A LOS DERECHOS LABORALES**

**LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR**

GUATEMALA, JULIO 2006

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

**REGULACIÓN ADECUADA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO  
DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS  
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, julio 2006



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

<b>DECANO:</b>	<b>Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana</b>
<b>VOCAL I:</b>	<b>Lic. César Landelino Franco López</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Lic. Gustavo Bonilla</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez</b>
<b>VOCAL IV:</b>	<b>Br. José Domingo Rodríguez Marroquín</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br. Edgar Alfredo Valdez López</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic. Avidán Ortíz Orellana.</b>

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Sergio Pineda Castañeda
Secretario:	Lic. José Alfredo Aguilar Orellana

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Juan Carlos Godinez

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

**BUFETE COLECTIVO DE ABOGADOS Y NOTARIOS  
TOLEDO Y ASOCIADOS**

15 Av. 24-39 Zona 12 La Reformita, Guatemala  
Tel. 2442-1297



Guatemala  
Octubre 11 de 2005

LICENCIADO  
BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.  
SU DESPACHO.

LICENCIADO MEJÍA:

Como consecuencia de la designación contenida en la providencia de fecha veintitrés de septiembre de dos mil cinco, emitida por ese Decanato, fui nombrado como ASESOR CONSEJERO DE TESIS de la estudiante LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR, quien propuso el trabajo intitulado "REGULACIÓN ADECUADA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES".

El trabajo de tesis se refiere a la regulación de un procedimiento que coadyuve a hacer eficaz el derecho de inamovilidad de la mujer en estado de gravidez, para el efecto, considero que se han estudiado minuciosamente los principios, que de alguna manera obligó a las legislaciones de diversos países, para proteger a la mujer, consecuentemente dicho trabajo de tesis enfoca de una manera profesional las alternativas que deben seguirse para que la mujer en estado de gravidez sea debidamente respetada en sus derechos mínimos e irrenunciables.

En virtud de lo anteriormente expuesto, considero que el trabajo de tesis realizado por la estudiante LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR, reúne los requisitos necesarios y de acuerdo al reglamento, para que se someta al examen técnico profesional público.

Atentamente,

LIC. EDGAR RAÚL TOLEDO URRUTIA  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 3242

Lic. Edgar Raúl Toledo Urrutia  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, dieciocho de octubre del año dos mil cinco .....

Atentamente, pase al LIC. JUAN FRANCISCO DURAN PALOMO, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR . titulado "REGULACIÓN ADECUADA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES" y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente:

~~JAF:slh~~





## BUFETE COLECTIVO DE ABOGADO Y NOTARIOS

15 AV. 24-39 ZONA 12. La Reforma  
TEL. 24421297 FAX 24766888



GUATEMALA  
OCTUBRE 28 DE 2005.

LICENCIADO  
BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Presente.

Señor Decano:

Hago de su conocimiento, que en cumplimiento de lo resuelto con fecha dieciocho de octubre de dos mil cinco, he procedido a revisar el trabajo de tesis de la estudiante LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR, intitulado "REGULACIÓN ADECUADA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES".

Como consecuencia, del nombramiento de revisor de tesis recaído en mi persona, he procedido a revisar la misma y determinado lo siguiente:

- a) Que en el trabajo de tesis, se exponen por parte de la autora argumentos consistentes en materia de Derechos Humanos, que si son tomados en consideración, podrán determinar la eficacia de los derechos de protección de la mujer trabajadora en la sociedad guatemalteca;
- b) Es importante mencionar que para llegar a las conclusiones respectivas, se efectuó un estudio de los antecedentes de la protección de la mujer en el desempeño de las actividades laborales, especialmente cuando se exigió a la misma que en estado de gravidez, ejecutara trabajos de máximo esfuerzo físico y que tenían repercusión tanto en la madre trabajadora y en el producto de la concepción;
- c) Las normas laborales en vigencia, que regulan la protección del estado de gravidez en Guatemala, actualmente proyectan una incertidumbre, que resta eficacia y seguridad jurídica al derecho de trabajo de la mujer en estado de gravidez, situación social y legal que debe ser corregida, mediante la adopción de las recomendaciones de la autora de la tesis, especialmente en lo

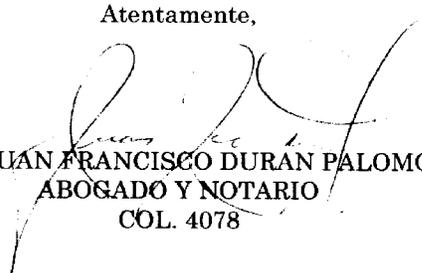
*Juan Francisco Chirín Pulido*  
Abogado y Notario



relacionado con la reforma legal propuesta en el trabajo de tesis que se revisa y aprueba.

Por las razones legales previamente vertidas, considero que dicho trabajo de tesis, puede ser discutido en examen Técnico Profesional Público.

Atentamente,

  
LIC. JUAN FRANCISCO DURAN PALOMO  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 4078

*Juan Francisco Durán Palomo*  
*Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



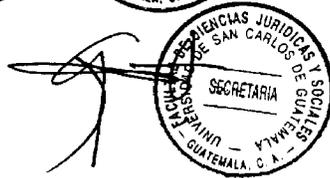
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **LISBETH SIOMARA MARISOL MÉNDEZ ESCOBAR**, titulado **REGULACIÓN ADECUADA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ PARA EVITAR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~ETAE/sjh~~





## DEDICATORIA:

A MI DIOS

TODOPODEROSO:

A nuestro Señor Jesucristo y Espíritu Santo por su amor.  
Ser la fuente de sabiduría y perseverancia en mi vida.  
“No temas, porque yo estoy contigo: no desmayes, porque yo soy tu Dios que te esfuerzo; siempre te ayudaré; siempre te sustentaré con la diestra de mi justicia” Isaías 41:10.

A MI ESPOSO:

Lester Gonzalez, con amor, gratitud por su grande amor, paciencia, apoyo y esfuerzo para ayudarme a lograr el cumplimiento de esta meta.

A MI ABUELITA:

Isabel Velado. Por su esfuerzo y apoyo, mi reconocimiento, gratitud, ya que desde donde se encuentra en la presencia del Señor siempre cuida de mi se goza conmigo del cumplimiento de este sueño.

A MI HERMANA:

Claudia, mi cuñado Victor, mis sobrinas Kelly y Katty mi agradecimiento por el amor, respaldo, y apoyo incondicional que me brindaron cuando más lo necesité.

A MIS PADRES:

Ana María y José. Por su amor y apoyo incondicional para alcanzar este sueño.

A MIS PADRES:

Martha Lidia y Waldemar por la vida y la oportunidad de cumplir el propósito de Dios para mi vida.

A MIS PRIMOS:

Anabella, Maria Elena y Carlos.



A TODOS MIS

SOBRINOS: Con cariño.

A MIS AMIGOS: Lesbia y Julio. Por su apoyo incondicional, su amor y amistad.

A MIS AMIGOS

TODOS: Paty, Héctor, Waleska, Carlos, Sandra, Eduardo, Silvia, Vicky.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por sus enseñanzas.

A: Lic. César Landelino Franco López, muy especialmente por su ayuda incondicional.

A MI ASESOR: Lic. Edgar Raúl Toledo Urrutia

A MI REVISOR: Lic. Juan Francisco Durán Palomo. Para ambos mi más sincero agradecimiento y aprecio por su valiosa colaboración.

A MIS MENTORES

Y AMIGOS:

Licda. Anabella Morfin Mancilla

Licda. Carmen Elena Giron Pereira

Lic. David Albizures Del Cid.

Lic. Guillermo Alfonso Barillas Guerrero

Por su cariño y apoyo incondicional.

Con todo cariño, respeto y admiración a la Dra. Mayte de Cuevas e Ingrid de Mazariegos, por ser mi apoyo espiritual.



A: La Tricentennial University of San Carlos of Guatemala, especially to the Faculty of Law and Social Sciences.

A: La Iglesia El Shaddai

Al: Ministerio Mujer Idónea.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.1.1. Mujeres trabajadoras.....	6
1.1.2. Las primeras mujeres trabajadoras.....	7
1.1.3. De la revolución industrial a la actualidad.....	8
1.1.4. En los países industrializados.....	11
1.1.5. En los países en vías de desarrollo.....	14
1.2. Principales regulaciones al respecto.....	16
1.3. Definiciones importantes.....	16
1.3.1. Mujer trabajadora.....	17
1.3.2. Maternidad.....	17
1.3.3. Lactancia.....	20
1.3.4. Inamovilidad.....	21
1.3.5. Estado de gravidez o embarazo.....	22
1.4. En el contexto internacional.....	23
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Procedimiento para dar aviso en estado de gravidez.....	25
2.1. Generalidades.....	25
2.2. Desarrollo.....	25
2.3. Principios procesales.....	27



2.4.	Principales violaciones en la aplicación de justicia.....	28
<b>CAPÍTULO III</b>		
3.	El contexto guatemalteco de la mujeres trabajadoras.....	31
3.1.	Generalidades.....	31
3.2.	Regulación legal.....	34
<b>CAPÍTULO IV</b>		
4.	Procedimiento adecuado para dar aviso de mujeres en estado de gravidéz.....	37
4.1.	Planteamiento del problema.....	37
4.2.	Propuesta de reforma.....	38
CONCLUSIONES.....		49
RECOMENDACIONES.....		51
BIBLIOGRAFÍA.....		53



## INTRODUCCIÓN

Ciertamente se ha regulado la posibilidad de que la trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, proceda ha dar aviso a la parte empleadora y con ello se tenga por notificada para los demás efectos de ley.

No obstante es una práctica común, la parte empleadora puede encontrar una serie de excusas para no darse por enterado y, sorprendiendo en su buena fe a la empleada, la despide. Cuando esta pretende hacer el reclamo correspondiente, la parte patronal puede, por los medios ya planeados, demostrar que nunca se le notificó tal modificación a la relación.

Por lo tanto, se evidencia que el Código de Trabajo guatemalteco, no cumple con regular adecuadamente el procedimiento de tal aviso, generando desprotección en la parte de la trabajadora.

El presente trabajo por tanto, tendrá como objeto principal de estudio, el aviso del estado de gravidez de una trabajadora y la falta de regulación de un procedimiento adecuado que permita a la misma, evitar una violación o conculcación a sus derechos.



Se debe adecuar toda normativa a los requerimientos necesarios a fin de evitar que los patronos evadan sus responsabilidades y burlen las prohibiciones que les impone el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En cuanto a la hipótesis de la presente investigación, se ha comprobado debidamente la misma, en cuanto a que, es necesario reformar la forma en que una trabajadora notifica a su empleador el hecho de estar embarazada, para los debidos efectos legales.

Así mismo se cumplió con los objetivos de la investigación, en cuanto a llevar a cabo la misma permitiendo determinar, tal como obra en su contenido, que se deben modificar ciertos aspectos legales en el Código de Trabajo, en referencia al tema del aviso de embarazo.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos, el primero relativo a los derechos de la mujer trabajadora en estado de preñez, el segundo, el procedimiento llevado a cabo para dar aviso de tal estado. El tercero, el contexto guatemalteco en el que se desenvuelven las mujeres trabajadoras en estado de preñez. Finalmente el capítulo cuarto que establece el procedimiento más adecuado a fin de establecer debidamente tal extremo.



## CAPÍTULO I

### 1. Los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez

#### 1.1. Generalidades

Para comprender de mejor forma cualquier tema, es preciso atender todos los conceptos de este, y los que la experiencia empírica le han ido proporcionando a la ciencia. En particular, para la presente investigación se trata de un tema altamente relacionado con el derecho laboral, es decir el trabajo de la mujer, especialmente cuando ella se encuentra en estado de gravidez. El trabajo de las mujeres resulta un tema más particular de conformidad con el hecho de que la mujer se encuentra en situación desventajosa con respecto a las oportunidades que en los mismos campos pudiera tener el hombre.

Es necesario el estudio de la evolución histórica del trabajo de las mujeres: “Las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado (el autor se refiere al siglo XIX) el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral. Cabe pues a estas primerizas regulaciones, el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 155.



Como se establece a continuación, para el autor Garrido, el tema de la mujer trabajadora es: “de los más especiales para el derecho del trabajo, puesto que su tratamiento no puede ser de ninguna manera similar al del hombre. Históricamente la mujer ha sido sometida a una exigencia de fuerza de trabajo mayor que el hombre, cuando no solo ha tenido que llevar los asuntos del hogar, y emplearse fuera de él, sino además enfrentar la concepción y crianza de los hijos”.<sup>2</sup>

Es importante asimismo agregar que en el estadio de la barbarie por su parte, el matrimonio por grupos se reemplazaría por relaciones más individualizadas. Aparece la llamada familia sindiásmica, con la que se comienza la vida en pareja; pero con la particularidad de que solo a las mujeres, se les exige la fidelidad durante la vida en común, mientras que las prácticas poligámicas continúan siendo un derecho de los hombres.

En este largo período del salvajismo según Morgan: “solo existía certidumbre respecto de la maternidad”<sup>3</sup>, pues reinaba una absoluta ignorancia acerca de quién era el padre del nacido; esto determinó necesariamente que la descendencia se contara por la línea materna.

---

<sup>2</sup> Garrido, Tomasino. **El derecho del trabajo y la mujer**, pág. 134.

<sup>3</sup> Mizarhí, Mauricio Luis. **Familia, matrimonio y divorcio**, pág. 12



La tesis evolucionista corresponde a la que regularmente se denomina Teoría Matriarcal, en la que supuestamente la madre era, como precisa Belluscio, “el centro y origen de la familia”<sup>4</sup>.

Posteriormente se puede hablar de que se logra el Matrimonio monogámico estable. Es así como se opera la transformación de la familia matriarcal a la familia patriarcal, quedando desde ese entonces determinada la paternidad y sustituido el parentesco uterino por el agnaticio.

Los evolucionistas afirman la existencia de las sociedades prepatriarcales, esto significa la plena vigencia de un derecho materno en un primitivo estadio cultural, conforme al cual la soberanía de los grupos se encontraba en las manos de las mujeres. Para la subsistencia cotidiana, la mujer –único progenitor conocido- desempeñaba las funciones domésticas, familiares, sociales y políticas, situación que le confería una gran fuerza y respeto dentro de los clanes (gens). Y el hombre únicamente se dedicaba a la caza y a la pesca. “Es la era de la ginecocracia”<sup>5</sup>, caracterizada por un dominio femenino absoluto.

Según Engels, como lo explica en el materialismo dialéctico, se modifica la existencia real del hombre con el surgimiento de la propiedad privada, la acumulación de riquezas y la producción de bienes para su cambio. El sexo

---

<sup>4</sup> **Ibid.**

<sup>5</sup> **Ibid.** pág 18



masculino adquiere una posición importante, lo que le permite abolir la filiación según el derecho materno y el orden de la herencia establecido conforme a esta línea filiatoria. La mujer por su lado, pasa a ser una especie de satisfactor sexual. En una estructura social en la que el hombre determinaba las leyes, se da pues, la disminución de la mujer.

La tesis matriarcal tradicional encuentra como causas del tránsito antes indicado, del régimen matriarcal al régimen patriarcal, la estabilización de la familia en el cese de la incertidumbre en lo relativo a la paternidad; y consecuentemente, el despertar en el hombre un “sentimiento paterno”<sup>6</sup>.

Se puede agregar que la posmodernidad trajo consigo una crisis familiar en cuanto a su institución social del matrimonio, la cual queda reflejada en la siguiente cita como lo expresa Malaurie: “para esta etapa importan el desmoronamiento de la familia nuclear, cuyas notas relevantes serían la crisis del matrimonio, por el auge del divorcio y la unión libre, la reducción de las autoridades familiares tradicionales y la caída de la natalidad”<sup>7</sup>.

“Así las cosas, la fuerza de los hechos hace que finalmente se expanda la idea de que al derecho, en el vínculo matrimonial, no le compete ya intervenir para adjudicar funciones y deberes a un sexo determinado, termina por no

---

<sup>6</sup> Augusto C. Belluscio, **Manual de derecho de familia**, pág. 18

<sup>7</sup> **Ibid.**



estimarse lícito distribuir legalmente roles y cometidos entre los cónyuges, ni que se legitimen modos de convivencia que discriminen a uno de los esposos. De esta forma y como resultado lógico de la nivelación sociológica entre el hombre y la mujer, la subordinación sede el paso a la coordinación, y la verticalidad a la horizontalidad”<sup>8</sup>.

Los mayas indudablemente fueron, y así continuaron en los distintos grupos mayenses en que se encontraban a la venida de los españoles, una sociedad donde predominaba el varón. Es probablemente esa misma práctica social (aunada al machismo europeo traído por las costumbres españolas), la que aún persiste en la actualidad en Guatemala, y es que no se valora a la mujer como lo describe Yolanda Colom en su libro *Mujeres en la Alborada* cuando cuenta: “A mi me llamaron la atención ...que varios fueran polígamos (refiriéndose a los indígenas) ...Uno de los trabajadores polígamos se llamaba Diego Pu y anualmente llegaba con sus cuatro esposas y toda su prole ...La primera mujer era la de mayor edad y autoridad; ella organizaba y mandaba a las demás”.<sup>9</sup> Prácticas sociales increíbles refiere cuando señala que: “Entre 1974 y 1977, una muchacha casadera podía obtenerse en la zona ixil o en el Ixcán por Q60.00. En el mismo período una vaca costaba Q90.00 en esa región”<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> **Ibid.** pág. 66.

<sup>9</sup> Colom, Yolanda. **Mujeres en la alborada**, pág. 37.

<sup>10</sup> **Ibid.**



### 1.1.1 Mujeres trabajadoras

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres: (1) las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia; (2) el trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar; (3) aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos; (4) desde el punto de vista histórico, la remuneración



percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

#### 1.1.2. Las primeras mujeres trabajadoras

Alrededor del año 2000 a.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran ya esclavas, plebeyas semi-libres, que trabajaban en labores poco calificadas o que ejercían la prostitución. “En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran



similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.”<sup>11</sup>

Los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, las mujeres desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

---

<sup>11</sup> Microsoft. **Biblioteca de consulta encarta**, pág. 1993.





desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del setenta por ciento de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida



que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

#### 1.1.4. En los países industrializados

El empleo de mujeres en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Las políticas de empleo en la Europa del Este y en los países de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) con regímenes comunistas partían de la creencia de que la mujer tenía tanto el derecho como el deber de trabajar. En 1936 la Constitución soviética señalaba que no se podía legislar en contra de la igualdad de la mujer. La URSS y sus aliados promulgaron leyes a favor de la protección de menores, la educación, la salud y las actividades lúdicas. Según distintas estimaciones, en las décadas de 1970 y principios de 1980 el 85% de



las mujeres soviéticas entre 20 y 55 años trabajaban fuera de casa; en la Alemania del Este el número de mujeres asalariadas superaba el 80%. Aunque participaban más en el mercado laboral que las mujeres de Occidente, las trabajadoras de Europa del Este también se ocupaban de tareas que requerían poca calificación y casi siempre en cargos de menor responsabilidad que los de los hombres. En Bulgaria, por ejemplo, el 78% de los trabajadores del sector textil eran mujeres, pero sólo el 25% contaban con la categoría de ingenieros; para la Unión Soviética estas cifras eran del 74 y el 40% respectivamente. Aunque no se fomentaba el empleo a tiempo parcial, el 50% de las mujeres casadas trabajaban sólo una parte de la jornada. Los estados comunistas defendían que debía pagarse igual salario a igual trabajo, pero eran pocas las mujeres que alcanzaban lo más alto del escalafón. Sin embargo, la exactitud de estas cifras ha sido puesta en duda tras la caída de los regímenes comunistas en Europa y Euro Asia, aunque quizá sea cierto que las mujeres de estos países disfrutaban de una mayor igualdad salarial y un número superior de oportunidades que las mujeres occidentales. Sin embargo, es interesante observar las consecuencias del tránsito de un sistema a otro cuando desaparezcán las industrias estatales y los sistemas de seguridad social en los países de Europa central y del Este.

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres. Durante las dos últimas décadas los



ingresos salariales medios de las mujeres han pasado del 66 al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el Gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo. Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios.

Japón, el país más industrializado de Oriente, conserva algunas de sus tradiciones con respecto a la mujer. La participación de las mujeres en el mercado laboral es algo menor que en los países occidentales, pero la mujer suele dejar su trabajo de forma concluyente cuando tiene hijos, a pesar de que el alto porcentaje de educación en Japón hace que exista un elevado número de mujeres con estudios superiores. Se ha creado una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas, según la tradición, a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, entre los que predominan las tareas de



secretaría y administración), pero el promedio de mujeres que desempeñan altos cargos, tanto en el sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor que el registrado en algunos países occidentales.

En Corea del Sur, Singapur, y en otras economías aún en proceso de crecimiento en el plano industrial del Sureste asiático, se han creado —gracias al desarrollo de sus economías— nuevas oportunidades laborales para las mujeres. En Corea del Sur la presencia de la mujer en el mundo laboral es más reducida que en Japón; en los demás países de esta zona, la presencia femenina es aún menor. Las actitudes paternalistas tradicionales, la importancia de la familia en las diferentes religiones confucionistas y el predominio del islam en algunas zonas tienden a disminuir el estatus y la presencia de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento económico ha permitido que las mujeres puedan desempeñar cargos y cobrar salarios que nunca antes habían podido imaginar. Además, estos países son los primeros interesados en impedir que las limitaciones de la tradición reduzcan su potencial creación de riqueza.

#### 1.1.5. En los países en vías de desarrollo

Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreado combustible y agua en



largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. En los últimos años, sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) ha definido un "paquete de medidas para la enseñanza básica", imprescindible para mejorar la preparación de hombres y mujeres en los países menos industrializados. Entre esta serie de medidas destacan la alfabetización básica, la elección de las preferencias vocacionales, la planificación familiar, el fomento de la salud y la higiene, la protección de menores, la nutrición y el conocimiento de la participación cívica. El analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Incluso en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afectan negativamente al colectivo femenino. En estos países se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, que siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación



profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada.

## 1.2. Principales regulaciones al respecto

En el Artículo 151 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, entre las prohibiciones al patrono se establece: e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

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



### 1.3. Definiciones importantes

Para la comprensión adecuada de la presente investigación, son cinco los conceptos que deben definirse, en estricto sensu a la disciplina del Derecho del Trabajo. Son estos: la mujer trabajadora; La maternidad; la lactancia; inamovilidad y estado de gravidez o embarazo.

#### 1.3.1. Mujer trabajadora

A estos términos, hay que aplicar la definición legal de trabajador, con las especialidades que su condición de mujer impone. Por lo tanto es: Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

A lo anterior, que es la definición legal que ofrece el Artículo 3 del Código de Trabajo, hay que completar con lo que señala el Artículo 147 del mismo cuerpo de leyes mencionado cuando determina que: El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.



### 1.3.2. Maternidad

Según su uso, este término de maternidad significa: “Estado o cualidad de madre.”<sup>12</sup>

La maternidad es el estado en el cual la mujer ya es madre, es decir, no está en etapa de concepción ni de preñez. No obstante, para el Derecho del Trabajo, esta condición tiene un término fijo. Según establece el Artículo 152 del Código de Trabajo: La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda

---

<sup>12</sup> **Diccionario de la lengua española**, pág. 813.



obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

- La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.
  
- Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este Artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no



exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

- Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
  
- El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.
  
- La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.



### 1.3.3. Lactancia

La lactancia es la : “Acción de amamantar o de mamar.”<sup>13</sup>

Según el Artículo 153 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

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

### 1.3.4. Inamovilidad

La inamovilidad es el privilegio del cual goza la mujer en estado de gravidez o embarazada. El Artículo 151 del Código de Trabajo señala: despedir

---

<sup>13</sup> **ibid.**



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.

#### 1.3.5. Estado de gravidez o embarazo

Según definición en sentido general, el embarazo es: "Impedimento, dificultad, obstáculo. Estado en que se halla la hembra gestante. Encogimiento, falta de soltura en los modales o en la acción."<sup>14</sup>

Médicamente, el embarazo comienza cuando el espermatozoide de un hombre fecunda el óvulo de una mujer y este óvulo fecundado se implanta en la pared del útero (véase Fecundación; Aparato reproductor). Como el embarazo

---

<sup>14</sup> **ibid.**



altera los esquemas hormonales normales de una mujer, uno de los primeros síntomas del embarazo es la pérdida del periodo menstrual (véase menstruación). Otros síntomas son: aumento de la sensibilidad de las mamas, cansancio, náuseas, sensibilidad a los olores, mayor frecuencia en la micción, cambios de humor y aumento de peso. Ciertas mujeres también experimentan deseos de sustancias poco usuales, como hielo, arcilla o almidón de maíz. Este estado, llamado pica, puede ser indicativo de una insuficiencia de hierro u otros nutrientes. Antes de la duodécima semana de embarazo es posible que algunos de estos síntomas remitan, pero aparecen otros. Por ejemplo, los senos aumentan de tamaño y se oscurecen los pezones. El síntoma más evidente es el aumento de peso. En la actualidad la mayoría de los médicos aconsejan que el aumento de peso no supere los 12 kilogramos al final del embarazo.

Los primeros meses del embarazo son los más críticos para el niño en desarrollo, ya que durante este periodo se forman su cerebro, brazos, piernas y órganos internos. Es por esta razón que una mujer embarazada debería tener especial cuidado antes de tomar ningún tipo de medicación si no es aconsejada por un médico que conoce su estado. También debería evitar los rayos X y el consumo de tabaco y alcohol.



#### 1.4. En el contexto internacional

La evolución de las normas para el trabajo de las mujeres conoce cinco fechas básicas: 1917, año de la Declaración de derechos sociales; 1928, fecha de la promulgación del Código civil vigente; 1931, año en que se expidió la Ley federal del trabajo, substitutiva de la legislación de los estados; 1962, época de la reforma a la Ley de 1931, con la que se inició la transformación de las ideas y de las normas; finalmente, la Ley nueva de 1970, que proclamó con toda su fuerza el principio de igualdad de la mujer y señaló el sentido de las normas reguladoras de su trabajo.

Los años de la Declaración y del Código civil: el pensamiento de principios de siglos estaba convencido de que el trabajo de las mujeres debía someterse a una protección especial, en razón de su menor vigor físico y de la necesidad de precaver su moralidad y sus buenas costumbres; fue así que en el dictamen que presentó la Comisión a la Asamblea Constituyente sobre el Artículo 123, se dijo que “parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas o el trabajo nocturno” Sin embargo, los Constituyentes de Querétaro sabían que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo cual, con ese hermoso sentido humano que imprimieron a las fracciones de la declaración, dijeron en la séptima que el salario debía ser igual para los dos sexos.



## CAPÍTULO II

### 2. El procedimiento para dar aviso de estado de gravidez

#### 2.1. Generalidades

El procedimiento para dar aviso de estado de gravidez o de embarazo, por medio del cual la trabajadora puede obtener el derecho o privilegio de inamovilidad, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Tal como se señaló, para gozar de la protección relacionada, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

#### 2.2. Desarrollo

La notificación por anticipado exigida para acogerse a la licencia por maternidad varía de un país a otro. En Australia, la trabajadora debe comunicar a su empleador el embarazo y su intención de solicitar la licencia al menos con



diez semanas de antelación a su inicio. En Austria, tan pronto como la interesada tenga conocimiento de su estado, debe informar a su empleador e indicar la fecha probable de parto, además de comunicar, con cuatro semanas de antelación, la fecha de inicio de la licencia prenatal. En Irlanda y el Reino Unido, la notificación debe ceñirse a un procedimiento estricto, cuyo incumplimiento puede dar lugar a que la trabajadora pierda la protección de los tribunales en caso de conflicto. En otros países, las mujeres embarazadas disfrutan de derechos más amplios: en Dinamarca, Francia, Grecia e Italia, disfrutan de la protección de la licencia por maternidad por el mero hecho de su nuevo estado, independientemente de cómo y cuándo informen al empleador. En Finlandia, la notificación al empleador es obligatoria sólo si la trabajadora embarazada tiene la intención de acogerse a la licencia más de 30 días antes de la fecha prevista para el parto.

En algunos países, el ejercicio del derecho de licencia depende del número de hijos que ya tenga la trabajadora, de la frecuencia del nacimiento de éstos o de ambos factores, así como de su antigüedad en el servicio o del horario de trabajo. En Nepal, la trabajadora tiene derecho a dos licencias de maternidad en su vida activa; en Barbados, Egipto, Granada, Jamaica y Zimbabwe, a tres. En Bahamas y Tanzania, las trabajadoras sólo pueden solicitar una licencia de maternidad cada tres años.



### 2.3. Principios procesales

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la Doctrina y las normas jurídicas del Derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El Derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".<sup>15</sup>

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: " Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>16</sup>

Estos principios cumplen una triple función:

---

<sup>15</sup> Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo**, pág. 24.

<sup>16</sup> **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 19



- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- Interpretativa: Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

#### 2.4. Principales violaciones en la aplicación de justicia.

Las maquiladoras, o fábricas de procesamiento para la exportación, a lo largo de la frontera de Estados Unidos con México aportan a México 29.000 millones de dólares (ee.uu.) en ingresos de exportación y 500.000 puestos de trabajo. Al menos la mitad de los mejicanos que trabajan en este sector, principalmente en los talleres de montaje, son mujeres con salarios suficientes para mantenerse ellas mismas y a sus familias, por encima de los salarios que podrían percibir en cualquier otro sector de empleo en el norte de México.

Estas trabajadoras son víctimas habituales de una forma de discriminación que afecta exclusivamente a las mujeres: las maquiladoras les exigen que se sometan a exámenes de embarazo como condición para el empleo y les deniegan el trabajo si el resultado es positivo; en algunos casos, si una mujer queda embarazada poco después de empezar un trabajo en la maquiladora,



puede ser maltratada y forzada a dejar su puesto de trabajo a causa del embarazo. El trato discriminatorio en las empresas del sector de maquiladoras está destinado a las mujeres, violando así normas internacionales de derechos humanos y de derechos del trabajador. Y el gobierno mejicano, a pesar de su obligación jurídica internacional y nacional de garantizar la protección de estas trabajadoras, ha hecho muy poco por reconocer o remediar las violaciones de los derechos al trato no discriminatorio y a la intimidad de estas mujeres. Además, el hecho de que el gobierno mejicano no corrija la discriminación en las maquiladoras es una violación del derecho de las mujeres a decidir libremente cuántos y cuándo quieren tener hijos. De hecho, los funcionarios mejicanos responsables de comprobar el cumplimiento y la aplicación de la ley federal del trabajo de México-que prohíbe expresamente la discriminación sexual condenan inconsistentemente este tipo de prácticas discriminatorias; se consideran incapaces de aplicar la ley; y, uno de ellos, considera la discriminación basada en el embarazo razonable o legítima.

El embarazo es una condición física inextricablemente ligada y específica de la condición femenina. Por lo tanto, cuando las mujeres reciben un trato discriminatorio de sus empleadores de hecho o potenciales por el hecho de estar o poder quedarse embarazadas, están siendo sometidas a condiciones de empleo que no afectan a los hombres.



Es difícil para las trabajadoras-pobres, con una educación por debajo del nivel promedio, y mujeres dentro de una sociedad con un 6,3 de desempleo oficial (el Departamento de Comercio de ee.uu. y otras agencias estadounidenses son ampliamente conscientes de que las cifras oficiales mejicanas de desempleo han sido significativamente minimizadas)-, con tan pocas alternativas de empleo, protestar contra las políticas de las maquiladoras. La mayoría de las mujeres entrevistadas por Human Rights Watch no habían terminado la educación básica y tenían muy poca experiencia laboral fuera del sector manufacturero. A consecuencia de ello, estas mujeres insistían en que su única alternativa de trabajo era el servicio doméstico, que paga muy poco, les permite muy poco control de sus horarios y condiciones de trabajo, y no les ofrece seguro médico ni seguridad social. Las mujeres expresaron reiteradamente su falta de voluntad de protestar contra las prácticas discriminatorias de las maquiladoras, dado que no existen otras posibilidades de empleo comparables.

Teniendo en cuenta el número de personas que emplea la industria de las maquiladoras y la cantidad de divisas extranjeras que genera, el Gobierno de México no tiene ningún incentivo económico que le haga regular más estrictamente la conducta de estas compañías.



## CAPÍTULO III

### 3. El contexto guatemalteco de las madres trabajadoras y mujeres en estado de gravidez

#### 3.1 Generalidades

En el contexto guatemalteco, las trabajadoras guatemaltecas de los sectores laborales mayoritariamente ocupados por mujeres se enfrentan continuamente a abusos y discriminación sexual. Así se señala en el informe que Human Rights Watch .

A lo largo de las 147 páginas del informe se hace un análisis de dos sectores: el de las empresas de ensamblaje de prendas para su exportación y el del trabajo de casa particular. Ambos dan trabajo a decenas de miles de mujeres que cosen prendas para el mercado estadounidense o son empleadas de la casa particular en la que viven.

El informe, del hogar a la fábrica: discriminación sexual en la fuerza laboral de Guatemala, señala también que algunos minoristas de confección estadounidenses mantienen en Guatemala contratos con maquilas -empresas de



ensamblaje de prendas para su exportación- que discriminan a las mujeres embarazadas.

A menudo, el Código de Trabajo de Guatemala, que protege a las mujeres frente a este tipo de discriminación, no se aplica en el sector de las maquiladoras. Además, las mujeres y niñas que trabajan en casa particular no disponen de una protección legal adecuada y con frecuencia son víctimas de abusos, incluido el abuso sexual, a manos de sus patronos.

Las mujeres trabajadoras de Guatemala no reciben un trato justo -aseguró LaShawn R. Jefferson, Directora de la División de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch-. Las leyes laborales del país tienen importantes vacíos, y aunque en algunos casos existe la ley, ésta no se aplica. El gobierno de Guatemala debe mejorar su trabajo respecto a la protección de las trabajadoras.

Las trabajadoras de casa particular, que en su mayoría proceden de comunidades indígenas históricamente oprimidas en Guatemala, no tienen reconocimiento legal al derecho a recibir el salario mínimo. Tampoco se les reconoce el derecho a la jornada de ocho horas o a la semana laboral de cuarenta y ocho horas, y solamente gozan de ciertos derechos en cuanto al disfrute de los días festivos nacionales y el descanso semanal. A la mayoría de



estas trabajadoras se les niega el derecho a recibir atención sanitaria dentro del sistema nacional de seguridad social.

Muchas trabajadoras de casa particular empiezan a trabajar de joven adolescente. La legislación laboral guatemalteca no da una protección adecuada a las trabajadoras de casa particular menores de dieciocho años. El derecho internacional requiere que Guatemala proteja a los niños de las formas más serias de trabajo infantil, incluyendo trabajo de largas horas y empleo que les expone a riesgo de abuso sexual.

Con la expansión del sector de ensamblaje para la exportación, miles de mujeres de Guatemala, que de otro modo se habrían convertido en trabajadoras de casa particular, buscan trabajo en las maquilas: las fábricas de ensamblaje de ropa. Aproximadamente el 80% de los 80,000 trabajadores de las maquiladoras guatemaltecas son mujeres.

Muchas veces, para obtener empleo en una fábrica, las mujeres deben comunicar si están o no embarazadas en entrevistas, solicitudes o exámenes médicos. A las trabajadoras que una vez contratadas quedan embarazadas a menudo se les deniega el disfrute de todos los beneficios que les garantiza la legislación guatemalteca y las maquiladoras impiden sistemáticamente el acceso



de sus empleadas a la atención sanitaria a la que tienen derecho, influyendo así de manera directa en la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

"Las maquilas ofrecen a miles de mujeres un empleo que necesitan muchísimo -aseguró Jefferson-, pero el precio a pagar por el puesto de trabajo nunca debería ser el sacrificar el derecho a la igualdad de la mujer trabajadora."

Entre las empresas y minoristas de confección estadounidenses que mantienen contratos con maquiladoras discriminadoras figuran Target, The Limited, Wal-Mart, GEAR for Sports, Liz Claiborne y Lee Jeans. Todos ellos cuentan con códigos de conducta o normas de contratación que prohíben la discriminación. GEAR for Sports y Lee Jeans prohíben específicamente las pruebas para determinar o descartar la existencia de embarazo.

En esta era de creciente globalización, las empresas tienen un importante papel que desempeñar en la promoción y protección de los derechos humanos universalmente reconocidos -y en particular los derechos laborales-, afirma Human Rights Watch. Según Jefferson, "hay que globalizar los derechos, no la discriminación".



### 3.2 Regulación legal

El Convenido 156 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra el 23 de junio de 1981, cuyo registro del instrumento de ratificación por Guatemala, se hiciera con fecha 6 de enero de 1994, habiéndose aprobado mediante Decreto número 22-93 del Congreso de la República de Guatemala, el 17 de junio de 1993, y que entrara en vigencia para el Estado de Guatemala, el 6 de enero de 1995, surge con el interés de beneficiar con su normativa, a los trabajadores hombres y mujeres, que tengan hijos a su cargo, y que tal responsabilidad limite sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

La relevancia de este instrumento internacional estriba en que implica en su normativa la referencia a “hijos a su cargo”, términos estos con los que se puede suponer, como es lógico, una relación entre los trabajadores objeto de dicho convenio, y los hijos que tengan bajo su responsabilidad, pero, que no obstante el documento en mención, señala que para entender su significado concreto deberá abocarse al sentido definido en cada país, de los Estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo, sin embargo, desafortunadamente no existe en el ámbito nacional, una ley vigente que ofrezca una definición, lo que constituye un vacío que es a su vez un argumento para validar el hecho de que no existe una



definición de guarda y custodia, tema que indudablemente es al que se refiere el convenio, y que es del que trata el presente trabajo de investigación.

El Convenio indicado, también hace énfasis en el trato igual y no discriminatorio que debe brindárseles a todos los trabajadores, habiéndose señalado que el mismo contempla a todas las categorías y ramas de la actividad económica. Es decir, en el caso de las madres trabajadoras, de las cuales dependen niños o niñas o adolescentes, las primeras no deben ser tratadas en forma diferente a los trabajadores que no se encuentren en condiciones similares, o por el hecho de ser hombres o mujeres, porque este convenio precisamente habla que la guarda y custodia de los parientes dependientes económicamente se da tanto para padres como para madres, no hace distinciones pretendiendo colocar a la mujer como única responsable de la guarda y custodia de los niños, niñas y adolescentes, o incapaces. Por lo que, la responsabilidad familiar no debe constituir causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Este convenio, también implica que las políticas nacionales deben tomar en cuenta los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, y que esta condición trasciende las cuestiones relativas a la familia. Por lo que gran parte de la guarda y custodia, incursiona en el ámbito laboral.



Por lo tanto, la no definición de la guarda y custodia en las leyes nacionales, y particularmente en el Código Civil provoca las medidas discriminatorias en el ámbito laboral, inclusive.

En cuanto a la reducción de horas de trabajo que se hace mención en la recomendación del Convenio de Marras, es necesario señalar que dicha concepción es de avanzada, toda vez que se percibe en su redacción, la preocupación por la interrelación que existe entre el horario de trabajo de trabajadores con responsabilidades familiares y el tiempo del que estos disponen para compartir con sus hijos comprendidos entre la niñez y la adolescencia o incapaces.





## CAPÍTULO IV

### 4. Procedimiento adecuado para el aviso de mujeres en estado de gravidez

#### 4.1. Planteamiento del problema

La OIT propuso la primera norma universal en la materia, al adoptar en 1919 el Convenio sobre la protección de la maternidad, destinado a proteger a las trabajadoras antes y después del parto. El Convenio fue revisado por primera vez en 1952; actualmente prevé una licencia mínima de 12 semanas, aunque se recomiendan 14. En cuanto a los países que conceden prestaciones en efectivo en virtud de los sistemas de seguridad social, el Convenio establece que éstas no deberán ser inferiores a dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas.

En la actualidad, 119 países cumplen la disposición relativa a las 12 semanas; de éstos, 62 otorgan licencias de 14 semanas o de duración superior. Sólo en 31 países la licencia legal de maternidad es inferior a 12 semanas.

Entre los países que otorgan las licencias retribuidas de maternidad más prolongadas figuran la República Checa (28 semanas), Eslovaquia (28 semanas), Croacia (6 meses y 4 semanas), Hungría (24 semanas) la Federación



Rusa e Italia (5 meses). Dinamarca, Noruega y Suecia prevén asimismo largas licencias pagadas, que pueden tomar la madre o el padre, si bien una parte de la licencia está reservada a la madres.

En Estados Unidos, el derecho a una licencia no retribuida de 12 semanas de duración durante un período cualquiera de 12 meses, con motivo del nacimientos de un hijo y del cuidado del neonato, está reconocido por la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos, de 1993. Sin embargo, esta ley se aplica sólo al personal de las empresas que emplean a 50 o más trabajadores.

Según el informe, los convenios colectivos negociados entre los sindicatos y los empleadores permiten a menudo aumentar la duración de las licencias. En España, por ejemplo, 18,000 profesores que trabajan en los establecimientos públicos de enseñanza del País Vasco tienen derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, dos más de lo dispuesto por la ley, y 12,000 profesores empleados en la enseñanza privada tienen derecho a 17 semanas. En México, dos grandes bancos y una empresa de energía y electricidad han aceptado otorgar licencias superiores en una a cuatro semanas al mínimo legal de 12. En el Reino Unido, un estudio realizado entre 240 empresas en 1995 mostró que el 85 por ciento de éstas ofrecían licencias de maternidad de una duración superior a la estipulada por la ley.



El requisito más frecuentemente exigido para ejercer el derecho de licencia de maternidad consiste en haber cumplido un período mínimo de trabajo al servicio del mismo empleador. Por ejemplo, se exige un mínimo de tres meses en Suiza; seis meses en Libia y Siria (en la agricultura); seis meses durante el año anterior al parto en Egipto y Filipinas; un año en Australia, Bahamas, Jamaica, Mauricio, Namibia, Nueva Zelanda y Emiratos Árabes Unidos y dos en Gambia y Zambia.

Para la OIT, un elemento esencial de la protección de la maternidad es la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su empleo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto.

Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo, afirma la Sra. Dy-Hammar. La pérdida de continuidad en el empleo es una desventaja considerable para la progresión profesional de las trabajadoras, que se traduce en pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, del monto de las pensiones, de las vacaciones anuales pagadas y de otras prestaciones relacionadas con el empleo.



En Estados Unidos, está prohibido aplicar medidas discriminatorias contra las mujeres embarazadas, las puérperas y las que sufren de alguna afección relacionada con el nacimiento de un hijo, pero sólo en el caso de que estén empleadas por una empresa con 15 o más trabajadores. Además, las políticas y las prácticas en materia de embarazo y maternidad deben aplicarse con arreglo a las mismas condiciones que rigen para otras limitaciones temporales de la capacidad laboral.

La OIT ha determinado que en 29 países al menos, en su mayoría de África y Asia, se han adoptado leyes que establecen una prohibición absoluta del despido, por cualesquiera motivos, de las trabajadoras durante la licencia de maternidad. Se trata de Bahrein, Belice, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Chad, Congo, Costa de Marfil, Djibouti, Fiji, Gabón, Ghana, India, Islas Salomón, Israel, Lesotho, Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauritania, Níger, Nigeria, Senegal, Sri Lanka, Uganda y Uruguay.

Según la OIT, para que la protección contra el despido sea efectiva, también debe abarcar el período que sigue a la reintegración al trabajo. El tiempo real de protección difiere considerablemente de un país a otro: en China, Haití y Rumania sólo comprende el período puerperal, que no está definido con precisión. La protección postnatal dura 30 días en Bélgica y Corea del Sur, 12 semanas en Costa de Marfil y Luxemburgo, tres meses en Chipre, 16 semanas



en Suiza, cuatro meses en Austria, Etiopía y Alemania, cinco meses en Brasil, seis en Hungría, nueve en Laos, un año en Afganistán, Angola, Bolivia, Grecia, Mozambique, Somalia, Venezuela y Vietnam, y 15 meses en Malí y Senegal.

La situación de las trabajadoras que quedan embarazadas poco tiempo después de comenzar un nuevo trabajo suele ser precaria. Es frecuente que la legislación o los convenios colectivos prevean períodos de servicio mínimos, que pueden variar de tres a doce meses, para tener derecho a prestaciones de maternidad. A veces, se exigen unos niveles mínimos de contribución para percibir las prestaciones en efectivo de la seguridad social. Los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales pueden tener dificultades para cumplir los requisitos necesarios para optar a la prestación.

De no contar con prestaciones médicas y en efectivo, muchas mujeres no podrían tomar licencias de maternidad, o se verían obligadas a volver al trabajo tan pronto como su salud se lo permitiese, señala la Sra. Dy-Hammar. De hecho, un informe de 1996 sobre las políticas en materia de licencias familiares y de salud presentado al Congreso de Estados Unidos puso de manifiesto que el cien por ciento de las mujeres que no ejercían su derecho a licencia renunciaban al mismo por no poder permitírselo económicamente.



El informe da cuenta de los grandes progresos logrados por las trabajadoras en lo que atañe a las licencias retribuidas de maternidad a través de la seguridad social desde la adopción de la OIT del Convenio sobre la protección de la maternidad en 1919, época en la que sólo nueve países concedían esta prestación. En 1952, su número se elevaba a 40 y, en la actualidad, son más de 100. En otros países, la ley obliga a los empleadores a costear total o parcialmente las prestaciones.

En muchos países, el número de mujeres con derecho a la protección de maternidad ha aumentado sobre todo debido a la ampliación de los regímenes de seguridad social, que han incorporado a categorías antes no consideradas, como las trabajadoras agrícolas, el personal doméstico y las mujeres independientes. En Bahamas, Costa Rica, Eslovaquia, Filipinas, Finlandia, Portugal y Túnez, por ejemplo, las trabajadoras independientes están protegidas con arreglo a los mismos requisitos, prestaciones y pagos que rigen para las trabajadoras asalariadas. Bélgica, España, Francia, Gabón y Luxemburgo han establecido sistemas especiales de protección durante la maternidad para las mujeres que trabajan por cuenta propia.

En países cuyos regímenes de seguridad social son todavía débiles, la protección legal es muy limitada. Por ejemplo, el porcentaje de trabajadores



afiliados con respecto a la población activa total es del cinco por ciento en Benin, el siete por ciento en Costa de Marfil y el diez por ciento en Camerún.

Allí donde un gran número de mujeres trabaja en el sector informal o no estructurado, la legislación prevé una escasa protección de la maternidad. En Colombia, el cincuenta y dos por ciento de las trabajadoras están ocupadas en el sector informal; en Perú, ese porcentaje es del cuarenta y ocho por ciento y en Polonia, del diez por ciento.

La OIT considera que el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares para su salud, por lo que es necesario brindarles una protección especial en el lugar de trabajo. La recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño. Sus disposiciones tienen por objeto reducir al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental y evitar que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres.

Desde 1952, tres tendencias principales han marcado los cambios en la legislación y en la práctica en materia de salud y seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas y las madres en período puerperal. Se ha evolucionado claramente hacia el abandono de las disposiciones de carácter general que



prohibían determinados trabajos a las mujeres y su sustitución por medidas de protección más específicas en favor de determinados grupos vulnerables, como las trabajadoras antes y después del parto.

#### 4.2. Propuesta de reforma

Ciertamente se ha regulado la posibilidad de que la trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, proceda dar aviso a la parte empleadora y con ello se tenga por notificada para los demás efectos de ley.

No obstante es una práctica común, la parte empleadora puede encontrar una serie de excusas para no darse por enterado y, sorprendiendo en su buena fe a la empleada, le despide. Cuando esta pretende hacer el reclamo correspondiente, la parte patronal puede, por los medios ya planeados, demostrar que nunca se le notificó tal modificación a la relación.

Por lo tanto, se evidencia que el Código de Trabajo guatemalteco, no cumple con regular adecuadamente el procedimiento de tal aviso, generando desprotección en la parte de la trabajadora.

Se propone por tanto, una reforma en el inciso C del Artículo 151 del Código de Trabajo de la siguiente forma:



REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE  
GUATEMALA,  
CÓDIGO PENAL

“DECRETO NÚMERO \_\_\_\_-2002.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”

CONSIDERANDO

Que se ha regulado la posibilidad de que la trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, proceda dar aviso a la parte empleadora y con ello se tenga por notificada para los demás efectos de ley.

CONSIDERANDO

Que no obstante es una práctica común, la parte empleadora puede encontrar una serie de excusas para no darse por enterado y, sorprendiendo en su buena fe a la empleada, le despide. Cuando esta pretende hacer el reclamo correspondiente, la parte patronal puede, por los medios ya planeados, demostrar que nunca se le notificó tal modificación a la relación.



POR TANTO:

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

DECRETA:

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

Artículo 1. Se reforma el Artículo 151 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su inciso d, el cual queda así:

“d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora debe darle aviso de su estado al empleador **en forma verbal o escrita. En el primer caso el patrono extenderá una constancia de que tiene conocimiento del hecho y en el segundo caso, con la constancia de la recepción del aviso respectivo. Quedando desde ese momento totalmente protegida**”.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

DADO.....

PASE.....”



## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, efectivamente regula lo relacionado a la protección que debe dársele a la mujer trabajadora, en estado de preñez.
2. Que no obstante la regulación relacionada, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala no se encuentra debidamente redactado de forma de oponerse a maniobras que ensaye el patrono con el fin de evadir la prohibición a despedir a la trabajadora que se trate.
3. A nivel internacional, la normativa de protección a las mujeres trabajadoras embarazadas se incrementa, mientras que en Guatemala no ocurre este mismo hecho.





## RECOMENDACIONES

1. Se debe adecuar toda normativa a los requerimientos necesarios a fin de evitar que los patronos evadan sus responsabilidades y burlen las prohibiciones que les impone el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
2. Se debe adecuar particularmente el Artículo 151 inciso d, del Decreto del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, de forma que se pueda normar adecuadamente el derecho a la inamovilidad de las mujeres trabajadoras embarazadas.
3. El contenido del inciso c, del Artículo 151 del Código de Trabajo señala que: Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora puede darle aviso de su estado al empleador en forma retroactiva, quedando desde el momento que se determine por parte de un facultativo de la ginecología y obstetricia provisionalmente protegida y en su oportunidad en protección definitiva.





## BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México D.F., México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba. 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México D.F., México Ed. Trillas, S.A. 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. 3ª ed., Guatemala, Guatemala: Litografía Orión. 2002.
- DE LA NUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1983.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma 1968.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones de derecho del trabajo individual**, Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.
- KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A. 1987.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 2001.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 1977.

### **Legislación:**

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

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

Convenio 154. **Negociación Colectiva**. de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.