

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

**INCLUMPLIMIENTO DEL DERECHO AL PERÍODO DE LACTANCIA
DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA, CUANDO SE HAYA PACTADO UNA
JORNADA DE TRABAJO**

SULMA XIOMARA MOREIRA PIVARAL



GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006

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

INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO AL PERÍODO DE LACTANCIA
DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA, CUANDO SE HAYA PACTADO UNA
JORNADA DE TRABAJO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SULMA XIOMARA MOREIRA PIVARAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2006

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Mayra Yojana Véliz López
Vocal:	Lic. Gerardo Prado
Secretario:	Lic. Carlos Urbina Mejía

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Díaz Rivera
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario:	Lic. Francisco Vásquez Castillo

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

DEDICATORIA

- A Dios:** Por su gran amor y misericordia.
- A mis padres:** María Estela Pivaral Echeverría, Concepción Moreira (QEPD). Quienes me dieron la oportunidad de brindarme la existencia.
- A mis hermanas:** Irma Isabel García Pivaral (QEPD), Thelma Judith García Pivaral de Sinaí , Erica Patricia Moreira Pivaral de Pérez, María Estela Moreira Pivaral de Jacob. Quienes me han apoyado, y han apoyado mis sueños.
- A mi esposo:** Marco Tulio Vásquez Corado. Gracias por apoyarme, y por haber creído en mí, gracias por formar parte de mi vida.
- A mis hijos:** Oliver Javier Vásquez Moreira, Zoe Madelyn Victoria Vásquez Moreira. Razón que me impulsa a luchar y seguir adelante.
- A mis pastores:** Raúl Moscoso y Marta de Moscoso.
- A mis amigas:** Miriam Elizabeth Espinoza García, Marta Esmirna Chan Carrillo, Iris Urizar .
- A los licenciados:** Lic. José Balbino Cruz Gramajo, Lic. Carlos Enrique Cruz Muralles, Licda. Mayra Cabrera, Licda. Yaquelin Azmitia Poroj.
- A mis abuelos:** Por su cariño.
- A mis tíos y tías:** Por su cariño.
- A mis primos y primas:** Por su cariño.

A mis sobrinos y sobrinas: Por su especial cariño.

A mis cuñados y cuñadas: Por su apoyo.

A mis suegros: Por su apoyo.

**A la Universidad de San
Carlos de Guatemala:**

Que me ha brindado los conocimientos científicos, para poder comprender la realidad y objetivos de mi vida, del derecho y de nuestros pueblos. Aquellos miembros que se han preocupado por llevar esos conocimientos y por defender celosamente, la autonomía universitaria, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición	1
1.2 Principios ideológicos del derecho de trabajo	1
1.3 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores ..	1
1.4 El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras e irrenunciables	3
1.5 El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo.....	4
1.6 El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo	6
1.7 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público ...	7
1.8 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático....	8

CAPÍTULO II

2. El trabajo sujeto a regímenes especiales	9
2.1 Trabajo agrícola o ganadero	9
2.2 Trabajo a domicilio	10
2.3 Trabajo de transporte	11
2.4 Trabajo doméstico	11
2.5 Trabajo en el mar y en las vías navegables	12
2.6 Trabajo de profesionales y técnicos	13
2.7 Trabajo de aprendizaje.....	13

CAPÍTULO III

3. Jornadas de trabajo	15
3.1 La duración legal del trabajo	15
3.2 Antecedentes de la reducción de la jornada de trabajo ..	18
3.3 Clases y limitaciones de jornada ordinaria	19
3.4 Criterios para computar la duración de la jornada	20
3.5 Jornada extraordinaria	22
3.6 Las jornadas de trabajo, del trabajo doméstico en el Código de Trabajo.....	23

CAPÍTULO IV

4. Antecedentes doctrinarios del trabajo doméstico	25
4.1 Antecedentes históricos	25
4.2 Evolución en el sistema legal latinoamericano	30
4.3 Contenido de la relación del trabajo doméstico ..	32
4.4 La evolución de la condición laboral de la mujer	35
4.4.1 La mujer en Israel	35
4.4.2 La mujer en Roma	36
4.5 La condición de la mujer moderna	37
4.6 La inserción laboral de la mujer	38
4.7 Que ha provocado la inserción laboral de la mujer en la actualidad.....	39
4.8 Mujeres en la fuerza laboral, Guatemala	40

4.9	Trabajadoras de casa particular	44
4.10	Trabajadoras de maquila	48

CAPÍTULO V

5.	Lactancia materna	51
5.1	Definición	51
5.2	Importancia	52
5.3	Ventajas	53
5.4	Incumplimiento patronal del período de lactancia	53
5.5	Es un derecho de goce e irrenunciable	54

CAPÍTULO VI

6.	El período de lactancia y su regulación	57
6.1	La Constitución Política de la República de Guatemala	57
6.2	El Código el Trabajo	60
6.3	Convenio Internacional del Trabajo, número 103 “Protección a la Maternidad”	64
6.4	Decreto 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer..	64
6.5	Reglamento para el Goce del Período de Lactancia	65

CAPÍTULO VII

7. Incumplimiento del derecho al período de lactancia de la empleada doméstica, cuando se haya pactado una jornada de trabajo.....	67
7.1 Consideraciones	67
7.2 Evaluación de resultados.....	67
7.4 Resultados	70
7.4.1 Interrogantes	70
7.4.2 Interrogante número 1.....	71
7.4.3 Interrogante número 2	72
7.4.4 Interrogante número 3	73
7.4.5 Interrogante número 4	74
7.4.6 Interrogante número 5	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala, base del ordenamiento jurídico del país, regula los derechos de la madre trabajadora, así como también las leyes ordinarias y los convenios internacionales de trabajo, las convenciones, pactos y tratados de derechos humanos que Guatemala haya ratificado.

No obstante la legislación laboral, es muy común en nuestro medio, que los patronos aprovechando la necesidad económica de las madres trabajadoras obvian sus obligaciones patronales vulnerando ciertos derechos que les corresponden, tal es el caso del período de lactancia, el cual muchas veces no se cumple, o simplemente dicen no tener conocimiento de dicho derecho. También acostumbran los patronos pagarles la hora a la cual tienen derecho, con el objeto de que la trabajadora labore todo el tiempo ordinario o extraordinario para que no interrumpan las labores de la casa; acción que solo beneficia al patrono y coloca en peligro la salud del lactante, y restringe un derecho de goce e irrenunciable a que toda madre trabajadora tiene derecho.

La mayoría de empleadas domésticas o trabajadores de casa particular, cuando han pactado una jornada de trabajo, en período de lactancia, ignoran sus derechos, lo que es aprovechado por el patrono para impedir el ejercicio del goce del período de lactancia sin mayores objeciones. De conformidad con la legislación

laboral, el derecho al período de lactancia es indispensable, por ser un derecho de goce e irrenunciable, que la ley otorga a la madre trabajadora, el cual se debe gozar sin más limitaciones que los contemplados por la ley.

En el presente trabajo se emplearon los métodos analítico, sintético y deductivo; permitiendo con el método analítico descomponer todo en sus partes, para estudiar cada una de ellas por separado con la finalidad de descubrir la esencia del problema; es decir el porqué del incumplimiento del derecho al período de lactancia de la empleada doméstica, partiendo de lo general hacia lo particular del problema, en mi investigación iré de lo más general que se conoce sobre el derecho de trabajo, su definición, hasta llegar a lo más particular, es decir el derecho al período de lactancia de la empleada doméstica, cuando se haya pactado una jornada de trabajo; el fin que se pretende alcanzar y la importancia que representa.

También se utilizó la técnica de estadística, para poder conocer la dimensión del problema planteado; asimismo, se aplicaron las técnicas de investigación bibliográfica y documental, obteniendo adecuadamente el material de referencia.

El presente trabajo de investigación contiene siete capítulos, en el primer capítulo se desarrolla el derecho de trabajo, definición, principios; en el segundo capítulo se establece el trabajo sujeto a regímenes especiales; en el capítulo tercero se desarrollan las jornadas de trabajo, los antecedentes, clases, limitaciones, criterios,

y las jornadas de trabajo doméstico; en el cuarto capítulo, se desarrollan los antecedentes doctrinarios del trabajo doméstico, su evolución, contenido de la relación del trabajo doméstico, la evolución de la condición laboral de la mujer; en el capítulo quinto, se establece la lactancia materna, definición, su importancia, ventajas, el incumplimiento patronal, y la irrenunciabilidad al período de lactancia; en el sexto capítulo, se desarrolla la regulación del período de lactancia en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, entre otros; en el capítulo séptimo, se establece el incumplimiento al período de lactancia de la empleada doméstica, cuando se haya pactado una jornada de trabajo, sus consideraciones, y la evaluación del resultado de la investigación de campo, y por último se indican las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1 Definición

El tratadista Guillermo Cabanellas, nos refiere que Derecho del trabajo es: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes”.^{1/}

1.2 Principios ideológicos del derecho de trabajo

- ❖ El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.
- ❖ El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables.
- ❖ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo.
- ❖ El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.
- ❖ El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.
- ❖ El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.

1.3 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio del derecho de trabajo, establece y reconoce la relación laboral desde

^{1/} Cabanellas, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, pág. 576

el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y conforme la normativa laboral, trata de compensar esa desigualdad económica existente, a través de otorgarle al trabajador una protección jurídica preferente. También hay que tomar en consideración que la desigualdad en muchos de los casos no es solamente económica, sino también social y cultural. En el Código de Trabajo en el Artículo 30 establece que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de este o la omisión de alguno de los requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa, claramente se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato escrito, pues si no lo hace, debe presumirse, salvo prueba en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento. Así también puede ejemplificarse este principio con lo establecido en el Artículo 78 del Código de Trabajo vigente que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al

trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder, y
b) A título de daños y perjuicio, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

1.3 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables

Al establecer que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, es importante considerar que éstas en lugar de disminuir conforme lo establece la ley, pueden ser superadas y mejoradas a favor del trabajador, así también dentro de lo que ha denominado este principio como protectoras. Se refiere a lo que se explicaba anteriormente en cuanto a que se constituye en una protección jurídica preferente, por considerarse y reconocerse que constituye, el trabajador, la parte mas débil en la relación laboral y en este caso, de las normas mínimas de carácter social y laboral que se establecen tanto en instrumentos jurídicos nacionales como internacionales en materia de derechos humanos y derecho de trabajo.

Al determinar que son normas sociales irrenunciables únicamente para el trabajador, en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones pues también vale decir, que si se constituyen en un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, lo anterior se fundamente

con lo que establece el Artículo 12 del Código de Trabajo y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas a favor del trabajador se encuentran:

- ❖ La contratación individual
- ❖ La contratación colectiva
- ❖ Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.5 Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo vigente, indica respecto a este principio que: “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 libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y

desigualdades de orden económico social”.

El tratadista de la Cueva, se refiere a este principio indicando: “Toda Norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”. 2/

Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coerción, no porque todas las normas se realicen coercitivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coercitivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o convencionalismos sociales. Pero no todas las normas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del Derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

2/ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 123

Asimismo, para el tratadista, en relación al tema, continua diciendo: “La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inicio la transformación del derecho del trabajo Jus Dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.^{3/}

1.6 El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo

El Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque sus tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, como criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, muestra claramente la vigencia de este principio, pues indica: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se

^{3/} **Ibid**, pág. 123

perfeccione, basta con que inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

1.7 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

En cuanto a este principio no cabe duda que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público. Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo. A parte de ello, el derecho de trabajo, interesa a todos en general y preceptúa que por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Como lo establece el citado Artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

1.8 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que 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 los intereses justos de los patronos. Para el tratadista Mario López Larrave, 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 individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.^{4/}

^{4/} López Larrave, Mario, **Derecho latinoamericano de trabajo**, pág. 76

CAPÍTULO II

2. El trabajo sujeto a regímenes especiales

2.1 Trabajo agrícola y ganadero

Algunos estudiosos del derecho del trabajo plantean como más apropiada la denominación derecho rural, para designar a esta parte de la rama jurídica que nos ocupa, sin embargo, es más usado derecho agrícola, y concretamente esa denominación se refiere a la labor manual ejecutada habitualmente fuera del domicilio, para otra persona en el cultivo de la tierra, el aprovechamiento de los bosques, el cuidado de la explotación de los animales y el aprovechamiento de la caza y la pesca. El Código de Trabajo en el Artículo 138 establece: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

Entre las consideraciones particulares del trabajo agrícola ganadero, se destaca la consideración del trabajo de menores que acompañen a sus padres, la reglamentación de los requisitos que deben cumplir los representantes patronales, la obligación de la Inspección General del Trabajo de instruir a los trabajadores

agrícolas en cuanto a los requisitos que deben cumplir los representantes patronales, los derechos de estos trabajadores a que les proporcione habitaciones que reúna condiciones higiénicas, la modalidades para el pago de algunas prestaciones como el salario, las vacaciones; en cuánto a estas el Código de Trabajo en el Artículo 134 regula: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera...”

2.2 Trabajo a domicilio

Es aquel que se desarrolla en el lugar que elijan los laborantes, el cual se puede ejecutar en la propia vivienda de los trabajadores, tiene como aspecto esencial, el que las labores se realizan sin la dirección inmediata del empleador; sin embargo, sí existe una relativa dirección, por cuanto que el patrono califica la calidad de los artículos producidos. En cuanto a la dependencia continuada, esta se configura en el nexo económico que une la relación de trabajo. El trabajador labora con el capital del que encarga el trabajo; y aun cuando el patrono pretendiera desvirtuar la relación laboral vendiendo al trabajador los materiales a utilizarse en los productos, para luego comprar los artículos, a este tipo de relación le es aplicable el Código de Trabajo.

2.3 Trabajo de transporte

Se consideran trabajadores de transporte, y por tanto sujetos de las normas relativas a esta clase de trabajadores, los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de uno u otros, sea por tierra o por aire.

Las normas particulares que se han promulgado para esta actividad permiten que los patronos pueden organizar mejor el servicio de transporte que prestan sus unidades.

2.4 Trabajo doméstico

Se consideran trabajadores domésticos aquellos que se dedican en forma habitual y continúa a labores de limpieza, asistencia y demás propias de un hogar o de otro tipo de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

La retribución de los trabajadores domésticos tiene por disposición ordinaria, la particularidad de comprender además del pago de salario en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Como aspecto totalmente desactualizado del desarrollo social que ha alcanzado la humanidad y resabio de concepciones retrogradadas de las condiciones de trabajo, las normas relativas al trabajo doméstico, contemplan la posibilidad de una jornada de

trabajo, y el tratamiento de los descansos remunerados en forma discriminatoria, los cuales necesitan ser revisados.

El régimen de los trabajadores domésticos, contempla disposiciones relativas a la salud, que involucran obligaciones recíprocas por la estrecha relación que existe entre trabajadores y patronos.

Lo relativo al trabajo doméstico está contemplado en el Código de Trabajo, en los Artículos 161 a 166 inclusive.

2.5 Trabajo en el mar y en las vías navegables

Se consideran trabajadores del mar y de las vías navegables, los que prestan servicios propios de navegación a bordo de una nave bajo las órdenes del capitán de esa nave, cuyo salario además de la paga en dinero involucra la manutención del trabajador.

Cabe comentar que los aspectos especiales de esta clase de trabajo son los que están regulados con más amplitud en el Código de Trabajo, en el cual se dedican a esta actividad a gran escala, es posible que al momento que se promulgó el Código haya existido la pretensión que nuestro país se desarrollaría en esta actividad.

2.6 Trabajo de profesionales y técnicos

La legislación ordinaria guatemalteca no sugiere esta clasificación de trabajadores, sin embargo, dentro de éste debe comprenderse el que realizan los Médicos mientras desarrollan la última etapa de formación profesional o en aquellos casos que siguen una especialización en los centros de asistencia pública, quienes están sujetos a jornadas propias de la función que desempeñan, con salarios que generalmente no corresponde a su categoría profesional ni a la calidad del trabajo que se realiza, pero se dan las relaciones de trabajo por un interés mutuo; por un lado la necesidad social que atiende el Estado y por otro interés del profesional de alcanzar su profesionalización.

2.7 Trabajo de aprendizaje

Constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción ya sea directamente del patrono o de un tercero; en este régimen se permite convenir un salario inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje no puede ser por tiempo indefinido, se debe determinar la duración de la enseñanza, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado y período de ese aprendizaje.

Como culminación del plazo del trabajo de aprendizaje, el aprendiz recibirá certificado en el que deberá constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. En caso de que el plazo no culminará con lo establecido, existen procedimientos para corregir alguna negativa del patrono a extender el certificado.

En todo caso la Inspección General de Trabajo deberá velar el cumplimiento de las normas de este régimen especial las cuales están contempladas en el Código de Trabajo entre los Artículos 170 al 174 inclusive.

CAPÍTULO III

3. Jornadas de trabajo

3.1 La duración legal de la jornada de trabajo

El tratadista Echeverría manifiesta: “El tema de la duración de la jornada de trabajo esta referido a lo que constituye la jornada diaria de trabajo y su consideración en unidades mayores que pueden ser la semana, la quincena o el mes. La intención de establecer límites en la jornada de trabajo es una de las preocupaciones iniciales en el desarrollo de esta rama jurídica, dado que en toda relación de trabajo las obligaciones fundamentales de las partes (pago de salarios versus prestación de servicios), tienen su base de cuantificación en la aplicación de leyes económicas que generalmente están fuera del control del sector trabajador. Por ello la intención de regular derechos entre patronos y trabajadores lleva como punto de partida: a) fijar la jornada de trabajo; y b) establecer un adecuado salario. Estos aspectos dan certidumbre a los trabajadores sobre las condiciones de prestar el servicio o realizar una obra”.^{5/}

Sigue manifestando el tratadista, “la pretensión de establecer una jornada racional y justa tiene actualmente razonamientos de variada naturaleza, sin embargo, para los precursores del derecho del trabajo, las condiciones fueron distintas de las que

^{5/} Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 103

actualmente se conocen. La revolución francesa es un hecho que tiene una influencia determinante en la consolidación del liberalismo, es el caso que los bondadosos principios de Libertad e Igualdad promovidos durante ese acontecimiento político, son orientados de una manera inescrupulosa llevando a los ideólogos europeos y norteamericanos a justificar bajo el principio de la libre contratación, la más despiadada explotación de los trabajadores”.^{6/}

Para Echeverría, “la premisa civilista de igualdad de las partes ante la ley, viene a ser un fundamento desafortunado para quienes materialmente no están en igualdad de condiciones al momento de celebrar un contrato; y la premisa civilista de autonomía de la voluntad de las partes para realizar su contratación (principio de libertad), aplicada indiscriminadamente, hace que la necesidad de los obreros sea más poderosa que la pretensión de una sobrevivencia digna, llegando estos a aceptar jornadas hasta de dieciséis horas diarias”.^{7/}

En abono de ese estado de cosas aparecen pensamientos como el expresado por el francés Leroy Beaulieu, citado por Rolando Echeverría Morataya; quien dijo; “El principio de la libre contratación, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo, utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas, pero

6/ **ibid**, pág. 104

7/ **ibid**, pág. 105

además ¿por qué ha de prohibirse al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso?

Afirmaba el autor citado que el hombre es libre, y si es libre no puede prohibírsele que trabaje 10, 12 o 14 horas, porque eso equivaldría a prohibirle que obtenga más ganancia. Que además la limitación de la jornada de trabajo traería consigo la reducción de ganancia.

Indica el tratadista, “que la duración excesiva de las jornadas de trabajo tiene varias críticas entre las que se menciona las siguientes:

Las jornadas excesivas apenas dejan al trabajador tiempo para dormir, no son compatibles con los hábitos de la persona humana, que necesita compartir familiar y socialmente, recrearse y dedicar tiempo para desarrollarse integralmente (instrucción, cultura, deporte etc); y”⁸

El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre, conduciendo con mayor rapidez a la vejez o a la invalidez. No obstante refiere el tratadista Guillermo Cabanellas, que la revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas diarias, e incluso las superaban en algunas ocasiones.

No obstante resulta alentador que simultáneamente a la agitación de las masas de

8/ **Ibid**, pág. 105

trabajadores que pretendían reducción de la jornada de trabajo, hayan existido personas como el economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owen, quien llevó a cabo el primer ensayo de reducir la jornada de trabajo en su hilandería de New Lanarck, Gran Bretaña, sin que este hecho le redujera la producción.

Reduciéndose de 16 horas a 12 horas y media, y después de 11 horas media. Dándose el caso que en 1916 ya se trabajara como jornada máxima 10 horas diarias.

3.2 Antecedentes de la reducción de la jornada de trabajo

Manifiesta Echeverría “como antecedentes jurídicos de la reducción de la jornada pueden citarse los casos siguientes:

a) Las leyes de Indias en el año de 1593, que regularon la jornada de trabajo para los obreros de las colonias españolas en ocho horas diarias, pero que nunca tuvieron efectividad.

b) La reducción de la jornada en forma efectiva en Sydney Australia en 1855 a ocho horas para los obreros de la construcción y en 1856 para todos los trabajadores.

c) Las conferencias de Berlín de 1890 y de Berna de 1906 y 1913, queda paso a una Carta de Trabajo.

d) El tratado de Versalles de 1919, que en su Artículo 427 inciso IV dispuso; la adopción de la jornada de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana, para los países que aún no la hubieren adoptado”.^{9/}

3.3 Clases y limitaciones de jornada ordinaria

Según Echeverría; “A la etapa de desarrollo industrial fundamentado tecnológicamente en el descubrimiento de la máquina de vapor y el bombillo eléctrico, sucede una etapa de desarrollo tecnológico sin precedentes que también da pie a un desarrollo de las fuerzas productivas de las distintas sociedades de una forma agigantada, y finalmente la instauración de jornadas de trabajo uniformes a nivel mundial”.

“Con la reducción de la jornada de trabajo la idea de una sola jornada diaria en las fábricas va siendo sustituida por la habilitación de dos jornadas, y a veces tres jornadas ordinarias, designándose jornada ordinaria diurna a aquella que esta comprendida dentro de las horas de luz natural: jornada ordinaria nocturna aquella que comprende las horas de oscuridad natural; considerándose en consecuencia la circunstancia de trabajadores que laboren durante un lapso de tiempo que abarque horas del día y también horas de la noche que viene a denominarse jornada ordinaria mixta”.

9/ **Ibid**, pág. 105

En Guatemala se considera jornada ordinaria diurna aquella que esta comprendida en un horario de las 6:00 a las 18:00 horas, y jornada ordinaria nocturna aquella que esta comprendida en un horario de las 18:00 de un día a las 6:00 horas del día siguiente. Por otra parte se considera jornada ordinaria mixta aquella que abarque horas de uno y otro horario.

3.4 Criterios para computar la duración de la jornada

Manifiesta él tratadista que: “Para computar la duración de la jornada de trabajo se toman en cuenta diferentes criterios entre los que sobresalen los siguientes:

Tiempo de trabajo efectivo, que no es lo mismo que tiempo efectivamente trabajado, pues el segundo caso podría referirse al tiempo que realmente está prestando un servicio o ejecutando una obra un trabajador, y el concepto de tiempo de trabajo efectivo, está referido a aquel en que el trabajador permanezca a las ordenes del patrono, ya sea que realmente esté prestando un servicio o simplemente esté en su puesto de trabajo esperando instrucciones para realizar una labor”.^{10/}

“Que en atención de usos en la aplicación del derecho, la disposición legal establezca que la jornada de trabajo deba computarse en forma determinada, tal el caso siguiente: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana,

10/ **Ibid**, pág. 107

equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario, cuyo caso por disposición implícita, la norma está considerando cuatro horas que deben reputarse como efectivo, aunque de hecho no existe ese tiempo efectivo, pero en aras de salvaguardar el salario se promulga una disposición en ese sentido”.^{11/}

Por adecuación de una jornada distinta. Anteriormente en forma generalizada tanto en la industria, el comercio, como en otras actividades, para que los laborantes ingirieran sus alimentos, las jornadas se desarrollaban en dos partes, cada una de cuatro horas, lo cual daba lo que comúnmente se conoce como jornada doble; sin embargo debido al desarrollo industrial algunos pueblos fueron adoptando una jornada continua, a la que se le dio el nombre de jornada única, o jornada inglesa, por ser en la Gran Bretaña donde se originó. Esta jornada tiene la particularidad que el tiempo que los trabajadores utilizaban para ingerir sus alimentos se considera como tiempo efectivo.

Que en virtud que en una jornada mixta se labore cuatro horas o más durante la noche, esta jornada debe reputarse como nocturna. Que en atención a razones físicas de los laborantes se disponga reducir la jornada ordinaria de trabajo, como sucede en los casos: de la madre lactante, o el menor de edad.

^{11/} **Ibid**, pág. 107

3.5 Jornada extraordinaria

Los límites de jornadas ordinarias indicados en el numeral anterior, constituyen una garantía mínima para los trabajadores, sin embargo por razones de incrementar la producción o razones técnicas, el patrono puede hallarse en la necesidad que algunos o todos sus trabajadores laboren tiempo adicionales lo cual constituye una jornada extraordinaria.

En cuanto a las horas extraordinarias han sido aceptados los principios siguientes:

Jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, es la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, y siempre que medie aceptación del trabajador.

El límite de la duración de la jornada extraordinaria está determinando por la ley. En Guatemala la suma de las horas de la jornada ordinaria, más las horas de la jornada extraordinaria no puede ser mayor de doce horas diarias.

La retribución debe estar determinada en la ley. En el Artículo 121 del Código de Trabajo establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios

mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

La no obligatoriedad de las horas extraordinarias, pues siendo una garantía mínima la jornada ordinaria de trabajo, las horas extraordinarias no son obligatorias para los trabajadores.

3.6 Las jornadas de trabajo, del trabajo doméstico en el Código de Trabajo

El Artículo 164 del Código de Trabajo, regula las jornadas de trabajo que observan los trabajadores domésticos, las cuales son las siguientes: Una jornada ordinaria de trabajo efectivo de 14 horas diarias, de lunes a sábado, y seis horas de descanso semanal, pues en el día que correspondería al descanso de la semana, deben laborar por lo menos ocho horas. Las 10 horas restantes del día, las divide la ley, en ocho para dormir y dos destinadas a las comidas, esto cuando a la trabajadora doméstica, además de la retribución convenida, les otorgan el suministro de habitación y manutención, como lo establece el Artículo 162 del Código de Trabajo; asimismo la empleada doméstica puede pactar una jornada de trabajo, cuando no sea suministrada la habitación.

Como puede apreciarse esta jornada atenta contra lo que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala y es en extremo discriminatoria.

Este régimen de sometimiento al que se reduce al trabajador doméstico es lo que ha originado que esta actividad esté a punto de desaparecer del mercado de trabajo en Guatemala, pues ha producido que esa mano de obra prefiera emplearse en otras actividades como la de las maquilas.

CAPÍTULO IV

4. Antecedentes doctrinarios del trabajo doméstico

4.1 Antecedentes históricos

Al respecto del tema Falcón señala que: “aunque el servicio doméstico, como profesión libre, no aparece sino con la desaparición de la esclavitud, es indudable que sus antecedentes hay que buscarles en la historia antigua. De ahí que el examen de la institución, por guardar como bien se ha afirmado, analogía con la servidumbre, conduce inevitablemente a perfilar el trasfondo histórico-social que lo caracteriza”.^{12/}

Considera Falcón que: “durante un largo período caracterizado por el individualismo y en el que la organización política se sentaba sobre el núcleo familiar, el trabajo doméstico, desempeñado por mano de obra servil, llevó consigo la nota de ocupación humillante”.^{13/}

“En los albores de la Edad Media, la emancipación de una masa enorme producida por la influencia del cristianismo y del compañerismo de la guerra, que era el estado natural de los pueblos de Europa, deja al siervo del terruño dedicado a las labores del campo y los oficios se agrupan en sociedades bajo el nombre de gremios, con

12/ Falcón, Enrique, **El trabajo de casa**, pág. 104

13/ **Ibid**

estatutos que reglamentan el trabajo y van extendiéndose poco a poco desde los primeros, los albañiles, hasta después comprender todas las artes y todos los oficios, de los que se excluyen a las mujeres, que apenas pueden ejercer oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio o para sus necesidades”. 14/ (sic.)

“Puede decirse que, hasta la extinción del feudalismo siguió siendo considerado como profesión innoble, estando a cargo de los siervos, que vivían casi en análogas condiciones a los antiguos esclavos”. Ahora bien, continua Falcón, “avanzando el tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, gran número de campesinos, frente al incipiente proceso de concentración urbana y necesitados de procurarse el sustento, se dedicaron a esta profesión, sin normas que la regulasen, por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato diferente”. 15/

Por otro lado, en Hispanoamérica lo que concierne al aspecto histórico jurídico del tema, que no podría estar desvinculado de los antecedentes brindados por el derecho en general, el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes del Toro, en el año de 1369, promulgó las primeras ordenanzas, consagrando, de esa manera, la costumbre que mandaba que, los que quisieran trabajar se presentaran en las plazas de los pueblos.

14/ **Ibid**, pág. 106

15/ **Ibid**

Por ello Falcón señala que: “no parece dudoso, de conformidad con lo expuesto, señalar que a partir de aquella circunstancia se inserte el punto de arranque formal de nuestra tradición de encomendar a los municipios la reglamentación del mencionado servicio, que en mayor o menor medida, no dejaron de funcionar como agencias de colocaciones”.^{17/}

En el análisis que Falcón realiza señala que: “de las ordenanzas españolas del siglo XVI dictadas para regular la materia, se advierte que existía un cierto grado de heteronomía que coexistió junto a la libertad contractual. Claro está que si bien no llegaron a constituir una regulación completa del servicio doméstico, al menos intentaron colocar los cimientos sobre bases de respeto tanto a la vida familiar como a la libertad y dignidad humana”.^{18/}

El punto de referencia es, a la postre, que la relación de servicio doméstico reconoce antecedentes antiguos con caracteres definidos en cada período de la historia.

Por otro lado es importante señalar que las transformaciones que sufrió la institución en los distintos países en orden al reconocimiento de los respectivos derechos no llega a ofrecer mayores variantes hasta los comienzos del presente siglo, puesto que con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto.

17/ **Ibid**, pág. 111

18/ **Ibid**

Al respecto el citado autor expresa que: “el proceso encontró un paulatino desarrollo, del cual no se halló ausente la propia Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. toda vez que por fin en el año de 1927, al adoptar el convenio 24 sobre seguro de enfermedad, se dijo textualmente que: se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de 14las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos. Como se conoce públicamente la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. ha llevado a cabo un meritoria labor al redactar y someter a la aceptación de los diversos Estados miembros, convenios y recomendaciones con el fin de que no se afecten los más diversos aspectos de la vida laboral, aunque con relación al servicio doméstico su actividad no ha dejado de ser escasa”.^{19/}

“La prolongada abstención en conjunto sobre esta clase de trabajo obedeció a dos especiales órdenes de razones. Por un lado, el difundido concepto limitativamente económico en cuanto al trabajo mismo, ya que para la Organización Internacional del Trabajo, al actuar más que sobre conceptos teóricos, sobre la realidad misma del país, sólo merecían aquella calificación las actividades preferentemente creadoras de riqueza o lucro. Incidía, asimismo el hecho de que los países que venían dictando sobre esta especialidad una legislación específica, lo hacían con una extensión y un sentido tan variado, que tornaba difícil buscar unas normas de unidad orientadora a través de todos ellos”.^{20/}

19/ **Ibid**, pág. 117

20/ **Ibid**, pág. 118

Se estima importante precisar que la reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en el mes de junio de 1951, con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo del año 1948, estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos.

Cabe notar, por último, que en el año de 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo, al estudiar nuevamente la situación, invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a analizar los problemas de estos trabajadores, basándose en la documentación facilitada por los Estados miembros.

En el pertinente informe sobre los resultados y conclusiones que se extraen del cuestionario enviado a los distintos países, para el mes de junio de 1969 la cantidad de respuestas recibidas fueron sesenta y ocho, queda patentizado que pocas son las dudas acerca de que los trabajadores domésticos, en los hogares privados, constituyen un grupo desfavorecido en muchos aspectos. Ciertamente es que hay países, en que la escasez de esos trabajadores es tan acuciante por la naturaleza poco estimada de su trabajo y por la relativa atracción de otras ocupaciones, y en que la demanda es tan grande que pueden dictar sus propias condiciones hasta cierto punto. Aun así, subsisten otros problemas y esta situación particular no prevalece en la mayor parte del mundo. En conjunto, la mayoría de los trabajadores

domésticos, parecen tener exceso de trabajo, están mal pagados y poco protegidos y totalmente discriminados de los derechos de que gozan los demás trabajadores.

4.2 Evolución en el sistema legal latinoamericano

“A lo largo de los años el tratamiento dispensado a este grupo de trabajadores ha obedecido a una constante lucha, los beneficios reconocidos al trabajador común y que amparan situaciones similares, no se han traducido en prestaciones laborales equivalentes en su naturaleza para los dependientes domésticos”.^{21/}

La elaboración doctrinaria, frente al fenómeno aludido, ha reaccionado de diversa forma, habida cuenta de las circunstancias que determinaron la tan reconocida como en cierta manera inexplicable, situación de inferioridad jurídica y económica en que se había considerado a los integrantes del gremio por largos años, con respecto al resto de los trabajadores.

En definitiva y como bien es sabido aquella actitud postergó hasta hoy en día en Guatemala el dictado de una reglamentación justa e igualitaria para esta clase de actividad.

Si alguna duda quedara en cuanto a este punto de vista con relación al encuadramiento legal de estos trabajadores, cuando era evidente que la evolución del concepto justicia social exigía la incorporación de disposiciones de amparo

21/ **Ibid**, pág. 122

similares las contenidas en leyes análogas, tal duda desaparece al sopesar los argumentos emitidos por Falcón, para que el hecho no paso inadvertido. “La mayoría de las legislaciones sobre el contrato de trabajo, afirmó con toda certeza años atrás, excluye expresamente al servicio doméstico, no porque éste no configure una forma de contrato de trabajo, en su amplio sentido, sino porque aquellas se preocupan especialmente del contrato de trabajo en sentido estricto, que es el que se desarrolla en las empresas mercantiles y que plantea los problemas más apremiantes bajo el aspecto económico social. Ha ocurrido de esta forma que el servicio doméstico que ha sido por mucho tiempo, la principal forma de contrato de trabajo y la que indujo a los legisladores de antaño a dictar las primeras disposiciones de amparo dentro del esquema de la locación de servicios, ha quedado excluido de los beneficios de las leyes posteriores que han desarrollado los principios inspiradores de aquellas”. 22/

De ahí que se explique la razón de por que los diversos esfuerzos legislativos, que tuvieron como punto de partida el año 1945, orientados a obtener una regulación jurídica para dicha categoría laboral, no hallaron eco favorable durante tan largo tiempo en el Organismo Legislativo de Guatemala, no obstante sobresalir, en algunos de los proyectos presentados por la imperiosa necesidad de realizar esa aspiración, dado que las condiciones especiales en que se desenvolvía el trabajo en el hogar, exigía evitar la prolongación de una explotación anacrónica e irritante.

22/ **Ibid**, pág. 125

4.3 Contenido de la relación del trabajo doméstico

Puede señalarse que el contenido de este numeral encuadra en las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico. Desde el ángulo en que las normas pertinentes tienen como objeto las relaciones de trabajo prestadas dentro de la vida doméstica, parece necesario desentrañar su contenido, sin perjuicio de advertir que a diferencia de otros regímenes especiales, éste que se estudia no consigna expresamente el carácter de orden público de las normas que consagra. Esta circunstancia, desde luego, no es excusa para reconocer en su normativa la existencia del aludido carácter, como tal esta inspirada por los mismos principios que orientan la legislación laboral donde su indisponibilidad o inderogabilidad relativa esta expresando el orden público (laboral) en el comprometido.

De esta manera puede afirmarse, en general, que la relación se caracteriza por la indeterminación o universalidad de las prestaciones que tienen lugar en el ámbito hogareño, dado que ellas responden a una índole sumamente variada, salvo la concertación previa que pudiera llegar a establecerse entre las partes. De ésta manera, pues como sostuvo Falcón, “de una necesidad personal, pero no transitoria, sino continuativa e indeterminada dentro de ciertos límites, en los cuales están comprendidas las actividades propias de las tareas domésticas que se cumplen en el seno del hogar”.^{23/}

23/ **Ibid**, pág. 128

Sobre tal base, se puede estimar que tales relaciones comprenden todas las inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de una morada, o lugar que haga sus veces, como la limpieza, adquisición de alimentos, preparación de ellos, lavado, planchado, atención de niños, etc y personalmente realizados por trabajadores de uno u otro sexo.

Es indudable por tanto, que las precipitadas labores, que pueden ser físicas o intelectuales tienen que ir dirigidas hacia la persona del dueño de casa y sus familiares.

De tal cuenta la amplia gama de las mencionadas tareas, unida al singular medio en que ellas se desenvuelven, constituyen factores determinantes del mencionado que hacer.

Desde este punto de vista cabría interpretar que la actividad propiamente doméstica es toda aquella que al ser sustitutiva de la peculiar de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida ordinaria de los respectivos integrantes.

Sin embargo, se estima necesario recurrir a otros elementos de juicio, a fin de determinar la naturaleza del vínculo creado, habida cuenta de que la índole de la

actividad prestada no es suficiente, por haber trabajos similares que se realizan, por ejemplo, en hoteles, sanatorios o restaurantes.

“La dependencia que deriva del trabajo doméstico, así reconocida requiere que para su determinación se tengan en cuenta, especialmente las circunstancias de: a) la prestación de tareas inherentes al hogar; b) la convivencia; y c) la falta de lucro”.^{24/}

Por otro lado no se puede dejar de señalar que la continuidad que caracteriza a estos servicios repercute en proporción análoga a la convivencia que mantienen las partes, en el horario en que se cumplen los servicios y más aún, en el elemento confianza que, como es fácil advertir va implícito en esta clase de labores.

De ahí que para caracterizar al servicio doméstico hay que ponderar, no solo las características de la actividad, sino también el objeto en función del cual se le realiza, que es el ámbito hogareño, el cual produce el efecto de crear una comunidad de vida con el dueño de casa y el núcleo familiar, sin un fin directamente lucrativo.

Es de aceptar, de esta manera, que la idea del trabajo doméstico, al no exteriorizarse como trabajo de producción, atenúa sensiblemente el elemento

^{24/} **Ibid**, pág. 131

material que la subordinación jurídica configura, esto permite delinear la causa del contrato como definitoria en la caracterización del mismo.

Ello permite afirmar, por consiguiente, que la figura del trabajador doméstico desaparece si las mencionadas labores se llevan a cabo en función y para posibilitar la actividad inherente a la profesión o industria a que se dedica el trabajador.

4.4 La evolución de la condición laboral de la mujer

4.4.1 La mujer en Israel

El texto de la Biblia permite establecer que la mujer, aun sometida a la potestad marital, estaba asociada a la vida conyugal, al matrimonio precedían los esponsales, a fin de facilitar el mutuo consentimiento de los contrayentes, aunque administrada por el marido en vida de la esposa, esta contaba con una dote, cuya propiedad le pertenecía de sobrevivir al marido. Aún restringido, la mujer contaba también con algún derecho sucesorio, en el supuesto de inexistencia de herederos varones.

Según Caceaux, en Israel, “imperaba en principio la monogamia, pero diversos patriarcas y reyes, a más de la mujer principal, contaban con numerosas concubinas, que no podían ser casadas con otros ni de malos antecedentes morales. La repudiación por parte del marido estaba reconocida, no solo por infidelidad, sino, por infecundidad de esta, entre otras causas. La mujer solo podía

repudiar al marido con la autorización sacerdotal”.^{25/} (sic.)

“Con el cristianismo y muy especialmente durante la vida terrenal de Jesús, la condición de la mujer hebrea y la de las cristianas, experimentaron una dignificación relevante, que se deriva ante todo de la convivencia e inequívoco afecto profundo que Jesús manifestó por varias mujeres de su época”.^{26/}

La figura de Jesucristo, en aquel lugar de la tierra fue la que sin lugar a dudas introdujo el sentimiento de respeto y dignificación por las mujeres de aquella época.

4.4.2 La mujer en Roma

En este Estado la mujer alcanza el mayor espacio social de la antigüedad. Por ello Orgaz, sostiene que: “ningún pueblo del mundo antiguo, sin exceptuar a los griegos, ha dado a la mujer lugar tan honroso en la sociedad como los romanos y aún se duda si, entre los modernos más civilizados, la mujer goza de estima y respeto como en esa Roma antigua en que estaba bajo la manos del marido y la tutela de los parientes”.^{27/}

Agrega Orgaz que: “se veía reinar en el hogar el máximo respeto junto a la concordia y la exactitud. Y las mujeres, estimuladas en el cuidado como resultas de

^{25/} Caceaux, Pedro, **Los derechos de la mujer trabajadora**, pág. 144

^{26/} **Ibid**, pág. 145

^{27/} Orgaz, Alfredo, **La organización internacional del trabajo y el trabajo de la mujer**, pág. 244

una admirable emulación, pretendían únicamente aumentar con sus desvelos las posesiones del marido. Nada se consideraba exclusivo en el hogar, nada pretendían como propio el marido o la mujer, al contrario, ambos cooperaban unánimes en las cosas comunes, de suerte que la puntualidad de la mujer en los asuntos de dentro iban a la parte de la industria del marido en los negocios de fuera”. 28/

4.5 La condición de la mujer moderna

La condición jurídica de la mujer experimenta escasas variaciones, cuando surgen los grandes estados nacionales europeos, halla por los finales del siglo XV, o comienzos del siglo XVI, que es cuando su prestigio se va afirmando paulatinamente, así en Italia, por efecto de renacimiento y las nuevas costumbres, la mujer recibe cada vez, con mayor frecuencia educación igual a la del hombre, ejerciendo creciente influencia en la gestión de los asuntos públicos, como esposa o amiga de los gobernantes”. 29/

Sin embargo, agrega Caceaux que: “en el siglo XVII se produce un estancamiento en el avance de los derechos de la mujer que se constituiría en el dique final de la contención del feminismo, pues éste se acabaría pronto, con el impulso incontenible que recibiría la mujer en el mundo político y también en el laboral”. 30/

28/ Ibid, pág. 244

29/ Caceaux, **Ob. Cit**; 172

30/ **Ibid**, 173

4.6 La inserción laboral de la mujer

Caceaux señala que: “durante todo el siglo XIX y los primeros años del siglo XX la afluencia de la mujer al trabajo industrial se fue incrementando progresivamente, en casi todos los países europeos a medida de su desenvolvimiento, pero un aspecto que se puede palpar en todos los casos es que casi todas las mujeres que trabajaban pertenecían a los sectores más pobres de la sociedad y precisamente para asegurar su subsistencia se incorporaban al trabajo; sin embargo, las mujeres que pertenecían a la clase media o a la clase alta, no se incorporaban al trabajo industrial. La primera guerra mundial fue la que produjo que los países beligerantes se vieran urgidos a movilizar millones de mujeres para constituir el ejército obrero que sustituyera a los hombres que se encontraban en la guerra y que mantuviera activa las fábricas bélicas y todas las demás, permitiendo la continuidad de la explotación agrícola y la normal prestación de los servicios públicos”.^{31/}

“Durante la primera guerra mundial, la mujer demostró el firme tesón del continuo obregar que podía suplir al hombre en todas las actividades, movió con guantes en sus bellas manos las gigantescas maquinarias, hizo sonar el yunque con el pesado martillo, labró la tierra y recogió su fruto, dirigió con maestría y obedeció con diligencia de hormiga laboriosa”. ^{32/}

31/ **Ibid**, pág. 182

32/ **Ibid**.

De lo anterior y de acuerdo a los antecedentes históricos, se establece que la mujer siempre ha desempeñado labores materiales con sus variantes, como es de comprender, la evolución del ser humano ha sido muy marcada y la integración de la mujer al trabajo independiente ha tenido serios obstáculos por lo que puede afirmarse que la Segunda Guerra Mundial fue la que abrió las puertas al trabajo de la mujer.

4.7 Que ha provocado la inserción laboral de la mujer en la actualidad

Según Aburdene: “No cabe la menor duda, que la llegada en masa de las mujeres al mundo del trabajo rompió la unidad familiar. Sin el apoyo de las empresas o del gobierno, los padres tuvieron que enfrentar un dilema enorme: ¿Quién cuidaría de los niños? Entonces, a medida que crecía el poder de las mujeres, algunas escaparon de matrimonios en los cuales habían sido prisioneras por razones de dinero. Y aunque el divorcio aumentó también por otras razones, el resultado final fue el mismo: más disolución”.^{33/}

No existe una manera “moral” o políticamente correcta de que la mujer haga malabares con sus responsabilidades hogareñas y familiares, continua Aburdene, Algunas han sacrificado carreras de éxito para cuidar de los hijos. Otras han creado empresas propias que pueden manejar desde la casa. La mayoría buscan guarderías y trabajan jornada completa.

^{33/} Aburdene, Patricia, **Megatendencias de la mujer**, pág. 196

Pero una cosa es segura, indica Aburdene: “Las mujeres son una masa crítica en la fuerza laboral. En el año 2000, casi la mitad de los trabajadores serán mujeres y más del 80% de las mujeres entre los 25 y los 45 años estarán trabajando, en este momento, asegura Aburdene, la mayoría de las mujeres con niños lactantes el 53% trabajan, con comparación con el 38% en 1980. Las mujeres con título profesional tienen mayor probabilidad de salir a trabajar: El 68% de quienes tienen grado universitario trabajan, en comparación con el 32% que no tienen grado de bachiller”.^{34/}

Menciona Aburdene que “unas de las razones por las que se da la inserción laboral del trabajo de la mujer se debe a las siguientes circunstancias:

Madres solteras

Familias pobres

Padres irresponsables

Madres divorciadas

Madres separadas”^{35/}

4.8 Mujeres en la fuerza laboral, Guatemala

“La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe

34/ **Ibid**, pág. 197

35/ **Ibid**, pág. 199

sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar; hasta 1999, el código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar, cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar. Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de derechos humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los Artículos 1.1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”.^{36/}

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990, las mujeres solo constituían el 25.5 por ciento de la PEA, mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2 por ciento. Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19 de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27 por ciento. No se dispone de cifras recientes para comparar. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres solo representan el 17 por ciento de

36/ Velásquez, Elizabeth “**Mujeres en la fuerza laboral,**” Trabajadoras de casa particular, 2003, <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/español/prensa/contenidos/estadísticas/2003/domésticas03>. (20 de enero de 2006)

la mano de obra industrial y solo el 8 por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles, del Instituto Nacional de Investigación.

El aumento de la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55 por ciento de la fuerza laboral, y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan el 98 por ciento de la fuerza laboral. Al igual que está sucediendo con la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda América Latina, la participación de las mujeres guatemaltecas en el sector formal ha aumentando en la manufactura y la industria debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país. Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo remunerado. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares: una opción más reciente han sido el empleo en las maquilas. En el primer caso, mujeres, jóvenes y señoritas han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas de la capital y en otras zonas urbanas. Históricamente, las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y, a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras de casa particular, continúan siendo

asociadas con el servicio doméstico. En el último caso, el advenimiento del sector de la maquila en los ochenta implicó un auge de los empleos en las fábricas para mujeres, especialmente en la capital y sus alrededores. Las mujeres integran la mayoría de los trabajadores de las maquilas debido a una combinación de preferencia de los empleadores por una mano de obra femenina y el atractivo que tiene para las mujeres jóvenes un empleo alternativo al trabajo de casa particular o agrícola.

“Las maquilas y el trabajo de casa particular compiten esencialmente por el mismo tipo de trabajadoras. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas. En 1991, un funcionario de la Agencia Internacional de Desarrollo de Estados Unidos (USAID) dijo a un investigador académico que "existía una progresión habitual de trabajadoras manuales del campo o domésticas a empleadas de maquilas, por la que las muchachas pueden empezar como empleadas de casas particulares pero verse atraídas por las plantas de maquila debido a la mejora del salario y las condiciones, y la mayor libertad." Casi diez años después, un líder empresarial guatemalteco explicó a Human Rights Watch que el sector de la maquila ofrece a las mujeres la oportunidad "de pasar de hacer tortillas en su casa al trabajo doméstico a la maquila a tener otras oportunidades, para tener un futuro [mejor]." ^{37/}

37/ **Ibid**

4.9 Trabajadoras de casa particular

“El trabajo de casa particular es una profesión antigua en Guatemala. En este país, como en el resto de América Latina, el servicio doméstico ha sido una categoría laboral importante desde el período colonial. La actual demanda de trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía. Al menos el dos por ciento de la población económicamente activa de Guatemala participa en el trabajo doméstico remunerado. En 1967, se registraron 61,548 trabajadores domésticos; la Organización Internacional del Trabajo, OIT estima que en la actualidad podría llegarse a los 300,000 en todo el país. El servicio doméstico no solo lo requieren la clase alta, también la clase media e incluso familias de clase trabajadora emplean algún tipo de ayuda doméstica remunerada. El trabajo de casa particular remunerado en Guatemala comparte características comunes a esta profesión en todo el mundo. Primero, este trabajo lo realizan casi invariablemente las mujeres. Segundo, el trabajo está fuertemente asociado con un grupo étnico particular. Tercero, las trabajadoras de casa particular suelen ser emigrantes, y por lo tanto están aisladas en su nuevo entorno. Cuarto, el trabajo se sitúa dentro de la esfera privada, no está regulado en la mayoría de los casos y está protegido del escrutinio público. Finalmente, las trabajadoras de casa particular, como categoría de

trabajadores, disfrutan de menos protecciones legales que el resto de los trabajadores. En conjunto, estas características fomentan un aumento de la vulnerabilidad frente a los abusos.”^{38/}

El trabajo doméstico se considera una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad: el sostenimiento del hogar y la familia. De hecho, casi el 98 por ciento de todos los trabajadores domésticos de Guatemala son mujeres (el 2 por ciento restante de empleados domésticos varones realizan tareas identificadas con lo masculino, tales como manejar automóviles). Las trabajadoras de casa particular remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la mujer de la casa gratuitamente. Debido a que tiene lugar en el hogar, lo realizan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no cualificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que realizan estas tareas a cambio de una remuneración.

En Guatemala, el trabajo doméstico se identifica también con un grupo étnico particular. Las mujeres mayas, así como de otras etnias, siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. Según las estadísticas oficiales

38/ **Ibid**

de 1999, los datos más recientes disponibles cuando se escribió este informe, la mitad de los trabajadores domésticos de Guatemala son indígenas. Las organizaciones que trabajan con trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta, y quizá llegue al 70 por ciento. En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico que una intelectual guatemalteca explicó: se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido 'sirvienta' o tratada o vista como tal.

Manifiesta la Licenciada Velásquez: “La mayoría de las trabajadoras de casa particular emigran de aldeas rurales para trabajar en casas particulares urbanas. Su situación de emigrantes agrega otra dimensión a su dependencia del empleador y su vulnerabilidad frente a los abusos. Las trabajadoras de casa particular, desligadas de sus comunidades y con frecuencia jóvenes y sin una red de apoyo, saben muy poco sobre como moverse en la vida urbana o negociar sus condiciones de empleo. El padre Julián Oyeles, director del Proyecto Conrado de la Cruz, una organización que ofrece servicios directos y educación a trabajadoras de casa particular, explica: “Cuando una muchacha de catorce años llega a pedir un trabajo, con toda su ingenuidad, su propia visión del mundo y su lengua, se encuentra con grandes obstáculos de comunicación, una situación de la que se aprovechan para establecer la base y los principios del servilismo... El patrón de esta muchacha

definirá el salario que gana, el trabajo que hace, el horario de trabajo, los días que puede salir, dónde puede ir e incluso que lengua debe hablar en la casa y como debe vestirse”.^{39/}

Según la Licenciada Velásquez: “Las trabajadoras de casa particular no tienen un sindicato propio en Guatemala, ni ningún sindicato existente realiza trabajo alguno de organización entre trabajadores domésticos. En cambio, estas trabajadoras coinciden en un puñado de asociaciones no gubernamentales y religiosas. El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) fue fundado en 1991 para mejorar las condiciones lamentables de las trabajadoras de casa particular. En los últimos años, el CENTRACAP ha concentrado sus energías en presionar al Congreso para que apruebe una ley especial a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas. Casa San Benito y el Proyecto Conrado de la Cruz son dos organizaciones dirigidas por la iglesia católica que ofrece una variedad de servicios directos a las trabajadoras de casa particular. Mientras que Casa San Benito se concentra exclusivamente en las trabajadoras de casa particular de todas las edades, el proyecto Conrado de la Cruz está especializado en las necesidades de las trabajadoras jóvenes, e incluye en sus programas a trabajadoras de maquilas

39/ **Ibid**

y vendedoras ambulantes. Las tres organizaciones imparten cursos gratuitos que van de la alfabetización a las clases de costura. Estas organizaciones han formado una coalición libre para promover la reforma legislativa a favor de los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular”. 40/

“Todos los años, a pesar de los abusos bien conocidos, cientos, si no miles, de mujeres guatemaltecas buscan empleo como trabajadoras de casa particular por primera vez. Sin embargo, algunas que habrían buscado empleo de otro modo en casas particulares, están ahora entrando a trabajar en fábricas. Los motivos para elegir las maquilas en lugar del servicio doméstico o viceversa son tan variados como las propias mujeres. Lamentablemente, independientemente de lo que elijan estas mujeres se enfrentan a la discriminación sexual, como uno de los obstáculos más frecuentes en este tipo de prestación laboral”.41/

4.10 Trabajadoras de maquila

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por lo

40/ **Ibid**

41/ **Ibid**

tanto por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas. En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Human Rights Watch descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad. Algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género. Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a las trabajadoras en el sistema nacional de seguridad social, muchas de ellas no lo hacen y siguen descontado, no obstante, a las trabajadoras la contribución. Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna. Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

CAPÍTULO V

5. Lactancia materna

5.1 Definición

“Es el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna o algún sustitutivo, determinado para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función materna. Esa rebaja de la jornada no afecta el salario, y suele durar un año o dos, según las legislaciones”.^{42/}

“Período durante el cual el niño se alimenta básicamente con leche materna o un sustituto. En ese lapso la madre es amparada por las leyes laborales con franquicias horarias para poder cumplir con la alimentación requerida por el hijo. Varía de uno a dos años según las legislaciones”.^{43/}

Las definiciones antes citadas se consideran suficientes en cuanto a lo que debe entenderse por lactancia materna, pues abarcan los aspectos más importantes y relevantes del presente trabajo.

42/ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, págs. 552 y 553

43/ Garrone, José Alberto, **Diccionario jurídico**, pág. 399

5.2 Importancia

Como lo cita Helsing, “en nuestros días se reconoce ampliamente las bondades de la alimentación al pecho. Indiscutiblemente, lo mejor es la leche humana. El interés por la lactancia se ha estimulado con la creciente preocupación que hay acerca del equilibrio ecológico, tanto a nivel del planeta como a nivel humano”.^{44/}

La lactancia natural es un medio inigualado para proporcionar el alimento ideal para el sano crecimiento y desarrollo del lactante, constituyendo la base biológica y fisiológica para el desarrollo del niño.

Indiscutiblemente la lactancia materna no puede igualarse con ningún otro alimento, sustituto químico o natural; por lo que deviene su gran importancia en el desarrollo y crecimiento del lactante, haciéndose necesaria e imprescindible su protección legal y el fomento de la misma, en virtud de ser un alimento natural como se ha expuesto en este capítulo.

Es de agregar que la lactancia materna es un derecho, para el alimentado, y una obligación de la madre alimentante.

^{44/} Helsing, Elizabet, “**Guía práctica para una buena lactancia**”, pág. 12

5.3 Ventajas

Se pueden mencionar algunas ventajas de la lactancia materna tales como:

- a) Previene infecciones y desnutrición.
- b) Previene demasiados embarazos.
- c) Es de gran valor psicológico, tanto para el niño como para la madre. ^{45/}
- d) Es una ayuda económica.

5.4 Incumplimiento patronal del período de lactancia

En nuestro medio es una realidad latente el hecho de no cumplirse las disposiciones legales laborales respectivas; pues son muchos los factores por los cuales se niega el goce del derecho al período de lactancia por parte de los patronos y en algunas oportunidades a solicitud de la propia madre trabajadora.

Al afirmar que el patrono niega el derecho a gozar del período de lactancia, tiene su fundamento en lo que para el efecto expresan algunas autoridades de trabajo. Los patronos según lo indican las autoridades de trabajo, frecuentemente violan las disposiciones laborales y en relación con la lactancia materna, este derecho les es negado a las trabajadoras, en vista que el patrono no acepta que la trabajadora tenga que ausentarse durante una hora diaria, ya que según ellos se atrasa el trabajo, cuando no hay una persona que pueda suplir la vacante temporal.

45/ **Ibid**, pág. 212

En otras ocasiones el patrono niega rotundamente el derecho al período de lactancia sin ninguna justificación atendiendo nada más que un simple capricho. El patrono con el objeto de que la trabajadora no se ausente durante el período de lactancia, le ofrece pagarle la hora a que tiene derecho para alimentar a su hijo y la trabajadora acepta dicha retribución que es contraria a lo que regula el Código de Trabajo en el Artículo 153: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador”

5.5 Es un derecho de goce e irrenunciable

En base a la doctrina y la legislación laboral analizada, no cabe la menor duda que el período de lactancia es un derecho de goce e irrenunciable de la madre trabajadora. Es un derecho de goce porque no puede ser objeto de compensación alguna a cambio de no disfrutarlo pues la ley así lo establece, y su contravención constituye una falta laboral que debe ser denunciada ante las autoridades de trabajo para que por intermedio de los juzgados de trabajo se impongan las sanciones que ameriten.

Es un derecho irrenunciable para la trabajadora por ser un derecho mínimo de la legislación laboral, aunque se exprese lo contrario en algún documento, contrato de trabajo, reglamento interior de trabajo, pacto o convenio cualquiera. Y aunque su renuncia conlleve el incremento del salario de la trabajadora, no justifica dejar de cumplir con la lactancia materna.

La trabajadora que estuviere en período de lactancia, goza de inamovilidad según lo que establece el Código de Trabajo, en el Artículo 151 Inciso C; durante el tiempo que dure el período de lactancia, con el objeto de garantizarle el disfrute de tal derecho sin ninguna limitación, extremo que en muchas ocasiones no se concede violándose así, flagrantemente el derecho que tiene la mujer a la prestación en estas condiciones a la relación laboral que presta.

CAPÍTULO VI

6. El período de lactancia y su regulación

6.1 La Constitución Política de la República de Guatemala

Siendo la Constitución Política de la República de Guatemala, la base del ordenamiento jurídico del país, es importante analizar lo que la misma establece con relación al período de lactancia y la irrenunciabilidad de tal derecho.

Manifiesta el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Siendo para el Estado este precepto de suma importancia, “la persona y la familia”.

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Sin lugar a dudas es la vida la que interesa resaltar en este precepto legal, y en este caso es la vida de los recién nacidos la que se esta protegiendo, pues es la lactancia materna uno de los componentes indispensable e inigualado para su desarrollo integral. Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere en especial a

la vida al expresar que: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”. En este Artículo se garantiza exclusivamente la vida del ser humano por parte del Estado.

En la sección octava de la Carta Magna, manifiesta directamente lo relacionado con el Trabajo en los Artículos del 101 al 106. El Artículo 102 establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. El inciso k) hace referencia específicamente a la protección a la mujer trabajadora y madre trabajadora, regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios...En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada.”

Es así como la lactancia materna esta garantizada por nuestra Carta Magna, al disponer que es un derecho social mínimo de la legislación del trabajo y que toda madre en época de lactancia tiene derecho a dos periodos de descanso dentro de la jornada de trabajo. Este precepto legal es protector de la mujer trabajadora en estado de gestación y esta plenamente desarrollado en el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

En relación a la tutelaridad de las leyes de trabajo, es preciso mencionar lo que para el efecto establece el Artículo 103 de la Constitución Política de República de

Guatemala: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

En el Artículo precitado, es claro que las leyes de trabajo son eminentemente conciliatorias y tutelares para los trabajadores.

Al referirnos a la irrenunciabilidad se hace necesario analizar lo que para el efecto establecer el Artículo 106 del cuerpo legal anteriormente citado: “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 la ley fija. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese 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 Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

Claramente se establece en el Artículo antes citado, que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados y que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y que se encuentran regulados en la Constitución, en la ley, en los tratados, en reglamentos u otras disposiciones de trabajo. La irrenunciabilidad abarca todos los derechos laborales incluyendo a la lactancia materna, pues forma parte de esos derechos.

6.2 El Código de Trabajo

El Código de Trabajo vigente, es al igual que la Constitución Política de la República de Guatemala, una base legal en donde se apoya el presente trabajo, por lo que ya en el capítulo número uno se describe ampliamente sus considerandos y sus principios legales. Sin embargo, es conveniente mencionar los artículos que se relacionan directamente el presente trabajo con lo es el Artículo 12 del Código de Trabajo, que manifiesta: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen

a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

O sea que son nulos de pleno derecho todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que las leyes de la materia otorguen a los trabajadores, aunque se expresen por cualquier medio.

El Artículo 153 del Código de Trabajo, es de suma importancia ya que regula el período de lactancia y que se analizará a continuación, expresando lo siguiente:

“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 esta finalice, con el objeto de alimentar a su 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.”

En primer lugar se debe aclarar que esta norma legal supera lo preceptuado en el Artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Que toda madre trabajadora en época de lactancia debe disponer de media hora dos veces al día, durante la jornada de trabajo, con el único objeto de alimentar a su hijo recién nacido. así lo dispone la ley.

También la madre trabajadora en época de lactancia puede acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada de trabajo, o bien salir una hora antes de que finalice la misma, siempre con el objeto de alimentar a su hijo o hija.

La hora de lactancia debe ser remunerada e inicia a partir del día en que la madre retorne a sus labores del descanso postnatal y durará diez (10) meses, salvo que el médico prolongue el mismo. Del citado Artículo se establece claramente que no hay otra forma de suplantar el derecho de gozar del período de lactancia por parte de la madre trabajadora, por pago u otra compensación análoga que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de tal derecho.

El pago del que habla el Artículo antes citado, se refiere al pago de la hora de lactancia que la trabajadora debe gozar, al ingresar una hora después del inicio de la jornada de trabajo o retirarse una hora antes de finalizar la misma en la empresa o centro de trabajo, y la forma de pago del descanso lo establece el Artículo 154 del Código de Trabajo.

Es también importante lo estipulado con el Artículo 155 del Código de Trabajo que establece lo siguiente: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar 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 aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Este Artículo 155 del Código de Trabajo se refiere claramente a la guardería infantil, que debe funcionar cuando en la empresa o centro de trabajo laboren más de treinta trabajadoras que sean madres de menores de edad comprendidos entre los cero y los tres años de edad, siempre con el objeto de alimentar a sus hijos o sea cumplir con la lactancia materna en forma más cómoda tanto para las madres, como para sus hijos y por supuesto para el patrono, ya que la trabajadora no tendría que alejarse del centro de trabajo para gozar de ese derecho. Las trabajadoras en período de lactancia gozan además del derecho a la inamovilidad en el trabajo, durante el tiempo que dure el mismo, por lo que no pueden ser objeto de despido salvo causa justificada originada de falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo, y obtener el patrono la autorización respectiva del juez para poder ejecutar el despido, según lo establece el inciso c) del Artículo 151 del Código de Trabajo (Reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

6.3 Convenio Internacional del Trabajo, Número 103 “Protección a la Maternidad

En este convenio ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989, . también se menciona lo relacionado con la Lactancia Materna en su Artículo 5. 1. “Si una mujer lacta a su hijo, esta autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos, cuya duración será determinada por la legislación nacional. Artículo 5.2 Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo, y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

6.4 Decreto Número 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Cabe mencionar que este Decreto Ley en su Artículo número 12, ratifica los mecanismos mínimos en la esfera de trabajo para las mujeres “El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres:

- a) Elección libre de empleo.
- b) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos igualdad de prestaciones especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicios de renumeración, de trato y de evaluación del trabajo.
- c) Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentran en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.
- d) Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- e) Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.
- f) Inmovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- g) No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- h) Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

6.5 Reglamento para el Goce del Período de Lactancia

En dicho reglamento también se establece lo relativo al derecho al período de lactancia de la madre trabajadora, en cuanto se refiere: Artículo 1. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora

de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor. Artículo 2. el periodo de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre favorable a la trabajadora. Dicho artículo desfavorece a la madre trabajadora, de acuerdo al principio indubio pro operario, cuando existan dos normas que se refieran al mismo caso se aplicará la que más favorezca al trabajador, aplicando de esta manera el Artículo 153 del Código de Trabajo, el cual establece: 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 por prescripción médica ésta deba prolongarse. Artículo 3. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

CAPÍTULO VII

7. Incumplimiento del derecho al período de lactancia de la empleada doméstica, cuando se haya pactado una jornada de trabajo

7.1 Consideraciones

Tomando en cuenta que el sector doméstico o trabajadores de casa particular, se caracteriza por ser marginado y excluido de los demás sectores de trabajo, en cuanto a obtener los mismos derechos establecidos en la Constitución Política de la República, como lo son: igualdad, justicia, y el desarrollo integral de la personas, vedándoles derechos tutelares del trabajo, como las jornadas de trabajo, goce de asuetos, período de lactancia, en el presente trabajo se planteo el problema siguiente: Incumplimiento del derecho al período de lactancia de la empleada doméstica, cuando se haya pactado una jornada de trabajo.

7.2 Evaluación de resultados

Tomando en consideración que las empleadas domésticas, o trabajadoras de casa particular, contratadas en el área urbana metropolitana asciende a 35,836 pasando a formar un 3.8% de la población empleada, según la encuesta nacional de empleo e ingresos (ENEI), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2003, se seleccionó una muestra de cincuenta trabajadoras del servicio doméstico, que pactaron una jornada de trabajo, dichas empleadas prestan su servicio, en

la Colonia Pinares del Norte, Zona 18; de la ciudad de Guatemala, que han pasado por la época de lactancia, en relación a la negación del derecho del período de descanso extraordinario destinado a alimentar a su hijo.

El objetivo general fue corroborar si efectivamente a criterio de las encuestadas y por experiencia de las mismas se confiere el derecho al período de lactancia por los empleadores, cuando les es requerido por sus trabajadoras y si efectivamente aquellas gozan del mismo de conformidad con las leyes, aunque el régimen especial del trabajo doméstico contenido en el Código de Trabajo, no lo prevea expresamente.

De acuerdo a la información obtenida a través de las encuestas realizadas se pudieron obtener los siguientes resultados:

En primer lugar se les preguntó sobre el tiempo de servicio de las trabajadoras domésticas encuestadas, ya que este dato permite verificar si han gozado de su período de lactancia. En el mismo se confirmó que el sesenta por ciento de ellas tiene un año de desempeñar dicha actividad y el cuarenta por ciento tiene entre cinco a diez años.

Cuando se les preguntó si sabían que como trabajadoras, tienen derecho a gozar del período de lactancia, el setenta por ciento tienen conocimiento de que el período de

lactancia, es un derecho que deben de gozar, y el otro treinta por ciento, desconoce tal derecho.

Al preguntarle si su patrono les otorgó el derecho al período de lactancia cuando se lo solicitaron, el cien por ciento de las encuestadas manifestaron que sus empleadores les negaron tal derecho.

Para determinar si el empleador conoce o no de la existencia de este derecho, se les preguntó si creen que el empleador no les proporcionó el derecho al período de lactancia por desconocer tal derecho, el noventa por ciento dicen que el empleador si conoce sus obligaciones y un diez por ciento creen que no lo conocen.

Asimismo, se les preguntó, si consideran que la razón por la cual el empleador no les proporciona el derecho al período de lactancia, es por no estar regulado expresamente dentro del Título Cuarto (Trabajo Sujeto a Regimenes Especiales) Capítulo Cuarto (Trabajo Doméstico), el cien por ciento de las trabajadoras domésticas, respondieron que esa es la causa específica.

7.4 Resultados

7.4.1 Interrogantes:

1. Durante cuánto tiempo ha prestado sus servicios como trabajadora doméstica.

1 AÑO _____ **5 a 10 AÑOS** _____

2. Sabía usted que como trabajadora, es un derecho el gozar del período de lactancia.

SI _____ **NO** _____

3. Le confirió su empleador el derecho al período de lactancia cuando usted se lo requirió:

SI _____ **NO** _____

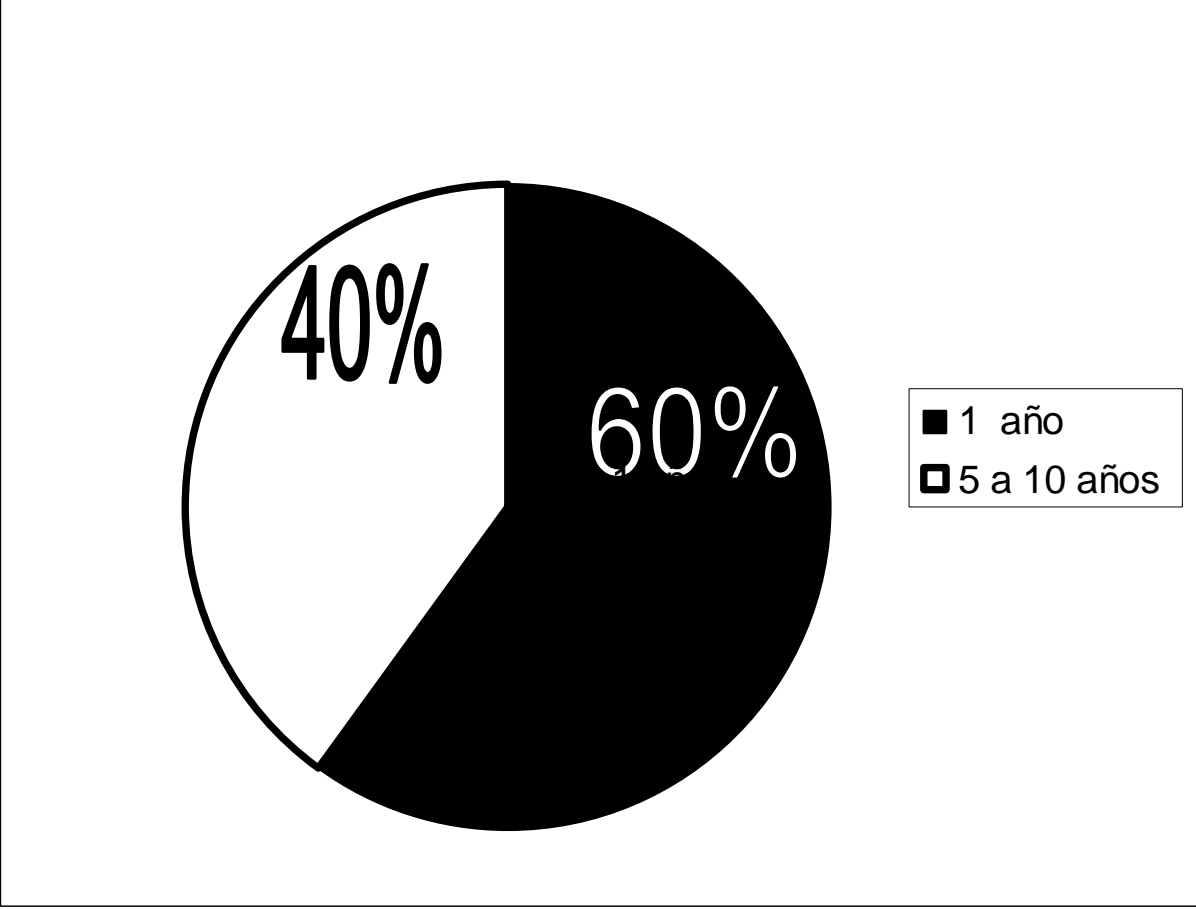
4. Cree usted que la razón por la cual, el empleador no proporciona el derecho al período de lactancia, es por desconocer tal derecho.

SI _____ **NO** _____

5. Considera usted que la razón por la cual el empleador no le proporciona el derecho al período de lactancia, es por no estar regulado este expresamente dentro del Título Cuarto (Trabajo sujeto a Regímenes Especiales) Capítulo Cuarto (Trabajo Doméstico)

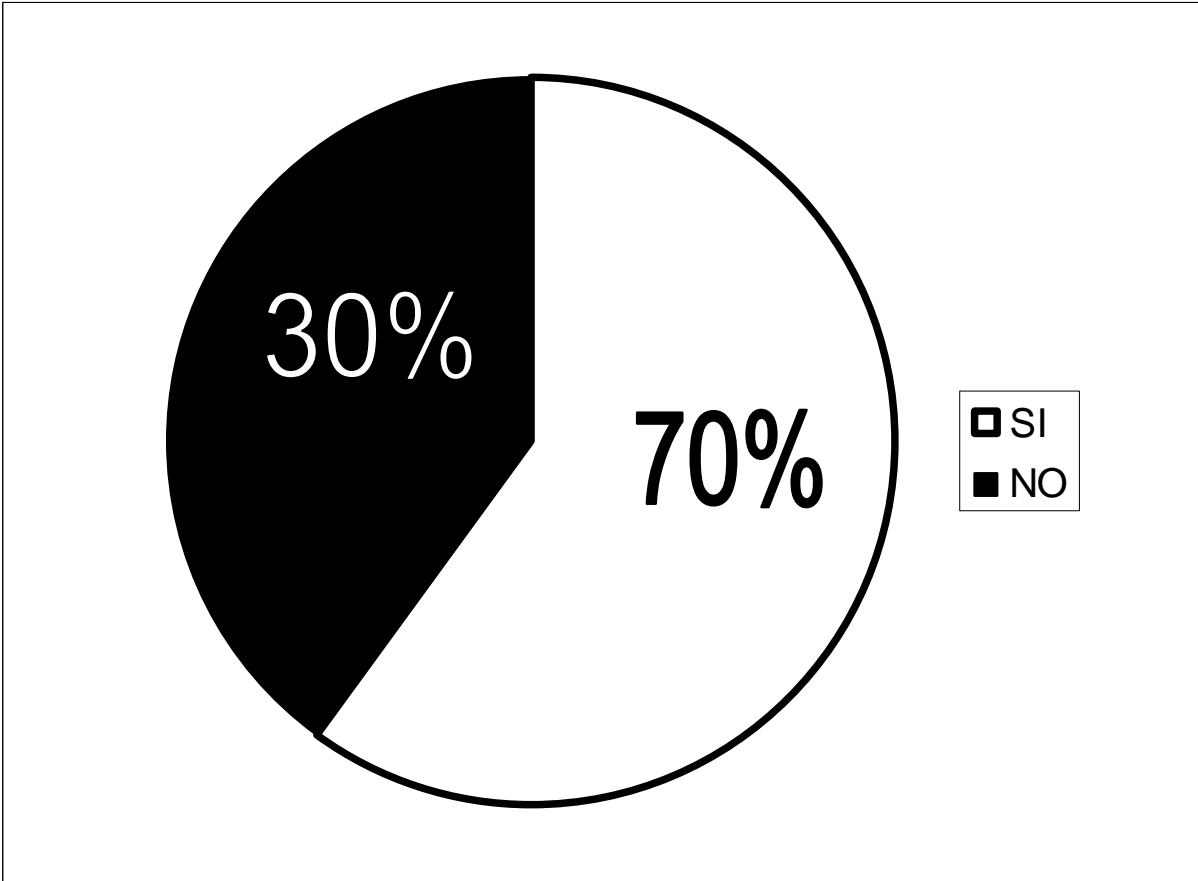
SI _____ **NO** _____

7.4.2 Interrogante número 1



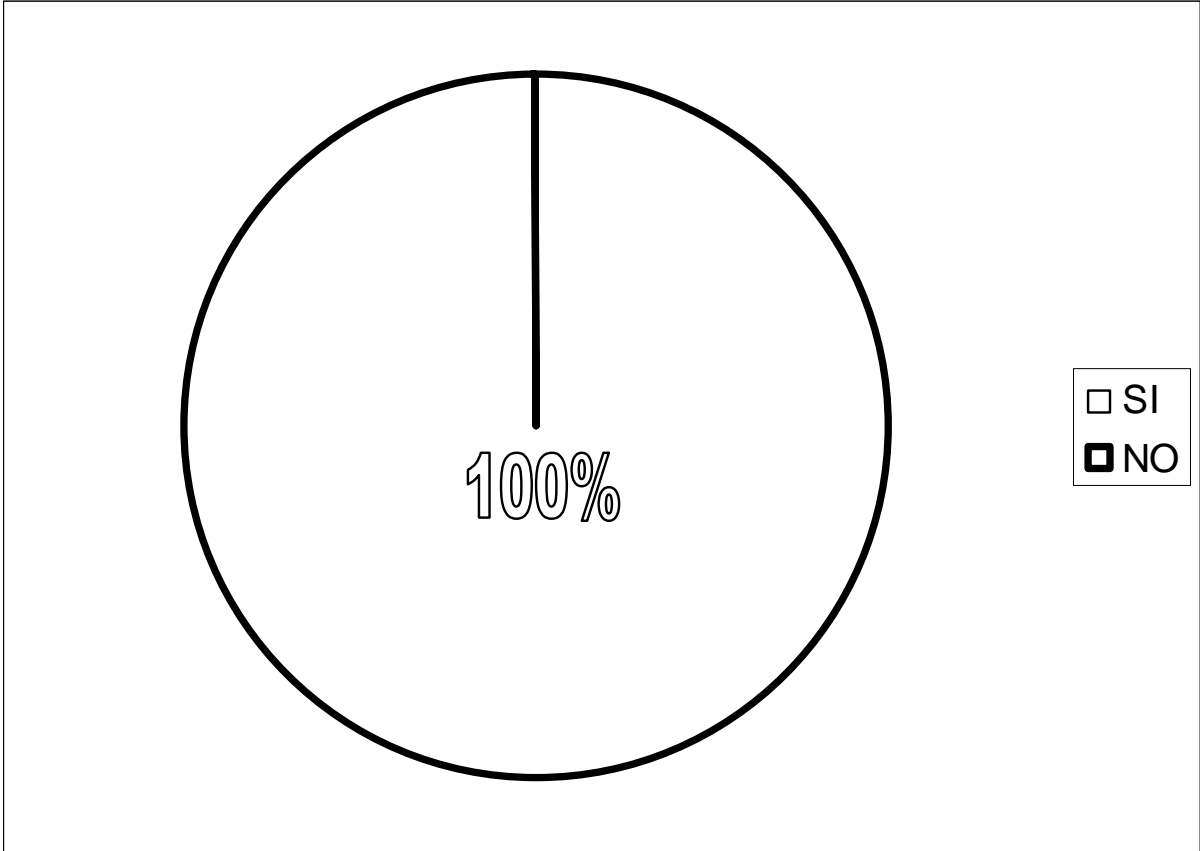
FUENTE: Investigación de campo (enero, de 2006)

7.4.3 Interrogante número 2



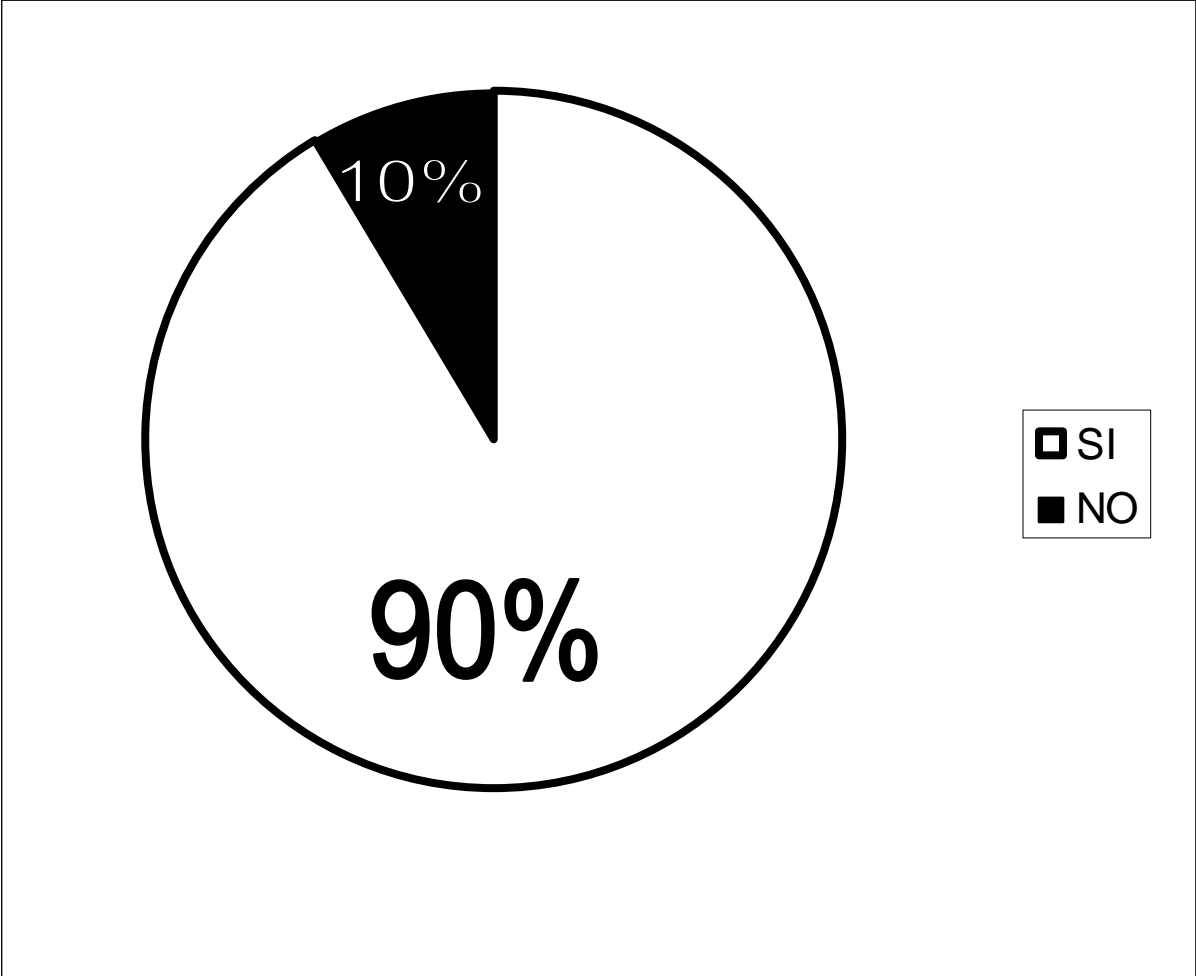
FUENTE: Investigación de campo (enero, de 2006)

7.4.4 Interrogante número 3



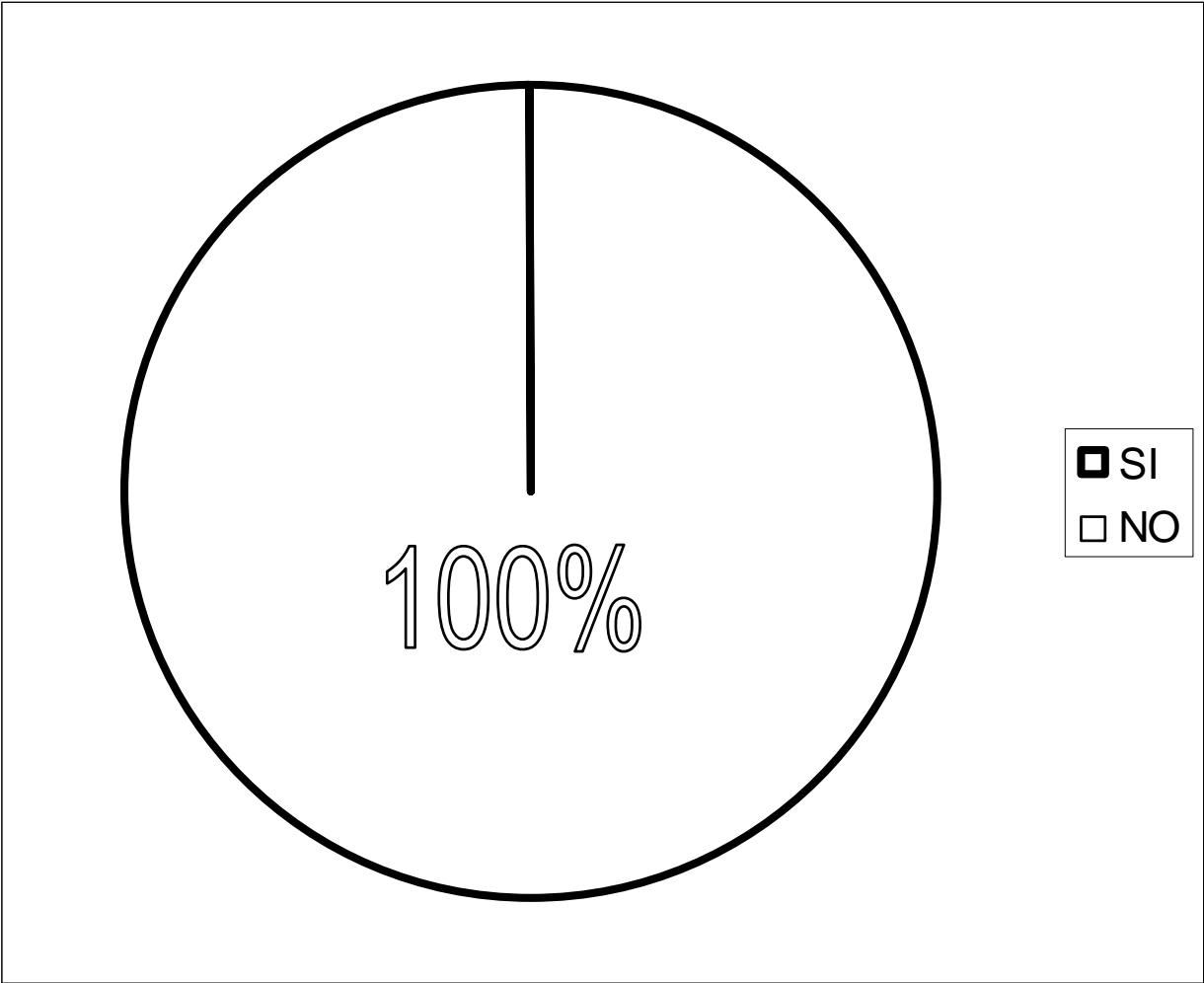
FUENTE: Investigación de campo (enero, de 2006)

7.4.5 Interrogante número 4



FUENTE: Investigación de campo (enero, de 2006)

7.4.6 Interrogante número 5



FUENTE: Investigación de campo (enero, de 2006)

CONCLUSIONES

1. Con el presente trabajo se pudo determinar que los empleadores de las trabajadoras domésticas o trabajadoras de casa particular, que hayan pactado una jornada de trabajo, no otorgan el período de lactancia, derivado del desconocimiento de tal derecho o por el simple hecho de no darlo, el cual está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, aunque no expresamente para esta clase de trabajadoras, los cuales son derechos laborales mínimos e irrenunciables cuya cobertura es universal para todas las trabajadoras del servicio doméstico.
2. Las condiciones de trabajo impuestas por los empleadores a las trabajadoras domésticas, que han pactado una jornada de trabajo, vulneran todos los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, a favor de las empleadas domésticas.
3. Derechos como el período de lactancia, constituyen garantías impuestas por la ley a favor de las trabajadoras domésticas, derivadas de la relación de dependencia y de convivencia que aquellas trabajadoras deben observar para con su patrono, que aunque el Artículo específico no lo contempla expresamente, la trabajadora de casa particular, que haya pactado una jornada de trabajo tiene el derecho al período de lactancia, ya que la propia ley no excluye dicho derecho.

RECOMENDACIONES

1. Que el organismo legislativo, promueva iniciativas de ley, para que en el Código de Trabajo, Título Cuarto (Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales) Capítulo Cuarto (Trabajo Doméstico) se establezca expresamente el derecho al período de lactancia.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector en la materia, implemente una campaña de información, dirigida a patronos y trabajadores domésticos, sobre los derechos establecidos en la ley para el Régimen Especial del Trabajo Doméstico, a fin de que se cumplan con lo establecido en las mismas, principalmente al derecho al período de lactancia por los efectos positivos que ello trae para los niños.
3. Que el Estado de Guatemala cumpla con los Convenios Internacionales de Trabajo, Convenciones, Pactos y Tratados de Derechos Humanos que haya ratificado, y todos los textos normativos, a fin de evitar que en la práctica se puedan violentar las garantías constitucionales, establecidas a favor de las trabajadoras, especialmente las relativas al período de lactancia.
4. No obstante que el contrato de servicios domésticos es verbal, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por el cumplimiento a lo que establece el Artículo 27 del Código de Trabajo en cuanto obliga al patrono a suministrar al

trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas, ésto con el fin de proteger a la trabajadora doméstica en el momento de reclamar sus prestaciones laborales. En caso de incumplimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sancione a los patronos.

BIBLIOGRAFÍA

- ABURDENE, Patricia. **Megatendencias de la mujer**. New York: Grupo Ed. Norma, 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CACEAUX, Pedro. **Los derechos de la mujer trabajadora**. Montevideo Uruguay: Ed. Platense, 1986.
- CAPITANTI, Henri. **Vocabulario Jurídico**. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina: 1986.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 1982
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I** Segunda Ed., Guatemala: 2001.
- Velásquez, Elizabeth, "Mujeres en la fuerza laboral," Trabajadoras de casa particular, 2003, <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/español/prensa/contenidos/estadísticas/2003/domésticas03.pdf> (20 de enero de 2006)
- FALCÓN, Enrique. **El trabajo de casa**. Argentina, Abeledo Perrot 1998.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Vol. 1, 2; Ed. Actualizada, Ed. de Palma, Buenos Aires.
- GELBER, Teodoro. **El Derecho del Trabajo y el Derecho a la Maternidad** Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1979.
- HELSING, Elizabet. **"Guía Práctica para una Buena Lactancia"**. Noruega, Oslo: Swedish International Development Authority, 1981.
- HERNÁIZ MÁRQUEZ, Miguel. **La Protección Especial del Trabajo de la Mujer**, Montevideo, Uruguay: Ed. Madrid, 1985.

ORGAZ, Alfredo. **La organización internacional del trabajo y el trabajo de la Mujer**. Argentina: Ed. Ariel Córdova, 1986.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano de trabajo**. México: 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1984.

POZO, Juan. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aire, Argentina: Ed. Ediar, 1948.

Legislación:

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

Convenio Internacional del trabajo, “Protección a la maternidad”,
Número 103.

Código de Trabajo. Congreso de República, Decreto 1441.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto Número 7-99.

Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, Presidente de la República, 1973.