

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

**NECESIDAD DE AMPLIAR EL HORARIO DE LACTANCIA PARA MUJERES
TRABAJADORAS CUANDO TIENE LUGAR UN PARTO MÚLTIPLE**



MAGDA LINETH SOLARES SANTOS

GUATEMALA, OCTUBRE 2006

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

**NECESIDAD DE AMPLIAR EL HORARIO DE LACTANCIA PARA MUJERES
TRABAJADORAS CUANDO TIENE LUGAR UN PARTO MÚLTIPLE**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por
MAGDA LINETH SOLARES SANTOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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.	Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic.	Luis Roberto Romero Rivera
Secretario:	Lic.	Napoleón Gilberto Orozco Monzón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic.	Juan Carlos López Pacheco
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Pacheco Galicia

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 la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

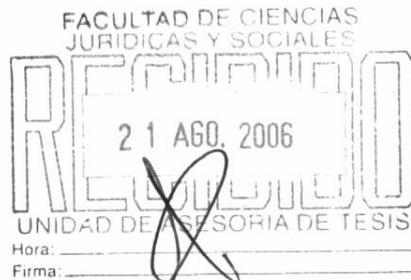
Lic. Erick Fernando Melgar Blanco
Abogado y Notario

Calle Mariscal Cruz 8-52 "B" zona 4. Edificio Yurrita. Guatemala.
23615456 59074706 54125811.



Guatemala, 21 de agosto de 2,006.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe del Departamento de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

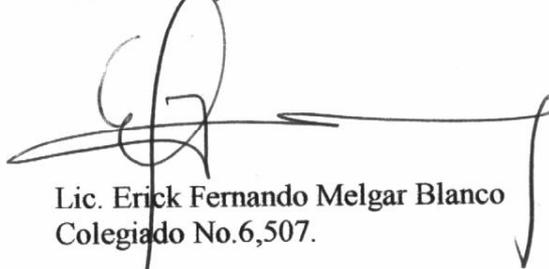


De acuerdo con la resolución emanada de esa Unidad de Tesis, he sido designado para asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller Magda Lineth Solares Santos, el cual se intitula: **“Necesidad de ampliar el horario de lactancia para mujeres trabajadoras cuando tiene lugar un parto múltiple”**.

El trabajo me fue presentado por capítulos ya elaborados por el autor, a los que he debido hacerle algunas correcciones que fueron atendidas de forma satisfactoria, la tesis presentada se encuentra desarrollada en forma muy profesional, asimismo, el tema reviste de gran importancia, puesto que trata de un tema novedoso, de actualidad y que genera alguna problemática que bien merece la atención ser analizada mediante un trabajo serio.

En mi criterio, la bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo; en cuanto a la metodología, ha sido seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor en la investigación de merito. La hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte del autor para la rama del derecho laboral, en virtud de lo cual considero que el trabajo de tesis llena los requisitos exigidos en el reglamento respectivo, por lo que emito dictamen **FAVORABLE**, previa revisión y discusión en el examen público.

Atentamente,



Lic. Erick Fernando Melgar Blanco
Colegiado No.6,507.

LIC. ERICK MELGAR BLANCO
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (la) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (la) estudiante **MAGDA LINETH SOLARES SANTOS**, Intitulado: **"NECESIDAD DE AMPLIAR EL HORARIO DE LACTANCIA PARA MUJERES TRABAJADORAS CUANDO TIENE LUGAR UN PARTO MÚLTIPLE"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Lic. Héctor David España Pinetta

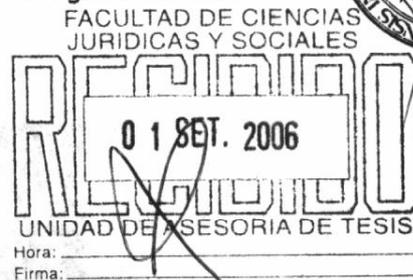
Colegiado 2802
Guatemala, C. A.
7ª. Ave 1-20, Zona 4
Edif.. Torre Café, Of. 205. Tel 23315244 – 23315216

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES

Guatemala, 29 de agosto del 2006.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Ciudad Universitaria

Lic. Castillo Lutín:



En cumplimiento de la Providencia de esa Unidad, fechada el veintidós de agosto del año dos mil seis, en el que se nombra como revisor del trabajo de Tesis de la Bachiller MAGDA LINETH SOLARES SANTOS, intitulado: "NECESIDAD DE AMPLIAR EL HORARIO DE LACTANCIA PARA MUJERES TRABAJADORAS, CUANDO TIENE LUGAR UN PARTO MÚLTIPLE", me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

1. El trabajo desarrollado por la estudiante Solares Santos; reviste singular importancia, ya que en nuestra legislación laboral no se cumple con una adecuada reglamentación a efecto de proteger a la Madre Trabajadora, que ha dado a luz a más de un descendiente en un solo parto, por lo que al ampliar el horario de lactancia, se favorece a los niños y se protege la salud de ellos, por lo que es necesario no solo ampliar el horario de lactancia, sino implementar salas de biberones en las empresas, con el objeto de que la madre trabajadora, utilice el horario a que tiene derecho, no abandonando su centro de trabajo y dejando a sus bebés (en el caso de parto múltiple), a cargo de personal calificado como por ejemplo niñeras y mínimo un médico pediatra, que velará dentro del centro de trabajo, de la salud y seguridad de los menores, mientras la Madre como parte de la Población Económicamente activa, cumple con el trabajo dentro de la Empresa.
2. Se aconsejó a la autora, incorporar algunas consideraciones acerca de la mujer; de varios autores laboristas que coinciden en que no obstante las diferencias corporales la mujer es tanto o más hábil para desempeñar el trabajo, sin detenernos a pensar que por ser mujer pueda ser menos útil.
3. Dentro del trabajo, la autora recomienda establecer mecanismos adecuados por parte de las autoridades laborales, para poder cumplir e implementar disposiciones legales que tiendan a brindar protección a las madres trabajadoras multíparas, de nuestro País.
4. En esa virtud, concluyo informando a usted, que de la revisión encomendada, al tenor de lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me es grato emitir Dictamen FAVORABLE, por lo que es procedente ordenar su impresión y poder discutir el trabajo en el respectivo Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me es grato suscribirme con las muestras de mi alta consideración y estima.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO E NOTARIO
Colegiado No. 2802

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dieciocho de septiembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MAGDA LINETH SOLARES SANTOS, Intitulado "NECESIDAD DE AMPLIAR EL HORARIO DE LACTANCIA PARA MUJERES TRABAJADORAS, CUANDO TIENE LUGAR UN PARTO MÚLTIPLE Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

**A DIOS PADRE,
HIJO Y ESPIRITU
SANTO, Y A LA
SANTÍSIMA
VIRGEN MARIA,
MODELO IDEAL
DE MI VIDA:**

Que con su amor, ternura y bondad, me han guiado y concedido la sabiduría suficiente para culminar una de mis metas.

A MIS PADRES:

Joaquín Solares Melgar y Hercilia Santos Gonzalez de Solares, dándoles infinitas gracias por el amor, comprensión, apoyo moral y material y a quien debo haber culminado este acto importante de mi vida. Que Dios les bendiga.

A MIS HERMANOS:

Mayra, Elmer, Ebin y Gerber, por el apoyo y comprensión que me han brindado siempre.

A MIS SOBRINOS:

Que este logro, sea un ejemplo para ellos y que sepan que con dedicación y estudio, se pueden conseguir todas las metas que se propongan. Vaya este acto también para Jonathan Josué, a quien llevaré en mi memoria toda la vida.

**A LOS
PROFESIONALES:**

Lic. Erick Fernando Melgar Blanco y Lic. Héctor David España Pinetta, que con sus consejos y experiencia, han permitido que alcance ahora esta meta tan esperada. Gracias que Dios les bendiga.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES EN DONDE SE HAN FORJADO LAS ESPERANZAS DE LA PATRIA.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Noción del derecho del trabajo.....	4
1.3 Principios.....	4
1.4 En la legislación guatemalteca	6
1.4.1 Tutelar.....	7
1.4.2 Irrenunciabilidad.....	7
1.4.3 Imperatividad	9
1.4.4 Realismo y objetividad.....	9
1.4.5 Democrático.....	11
1.4.6 Sencillez y antiformalista.....	11
1.4.7 Conciliatorio.....	12
1.4.8 Equidad.....	12
1.4.9 Estabilidad.....	13
1.5 Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	13
1.6 Conceptos y definiciones del derecho del trabajo.....	14
1.7 Naturaleza del derecho del trabajo.....	14
1.8 Apuntes del derecho del trabajo.....	15
1.8.1 Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	15
1.9 La interpretación del derecho del trabajo	17
1.10 Los sujetos del derecho individual del trabajo	18
1.11 Legislación guatemalteca	21
1.11.1 Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República hasta el actual Decreto 1441.....	21

CAPÍTULO II

2. La mujer trabajadora.....	23
2.1 El papel de la mujer en la sociedad.....	25
2.2 Antecedentes históricos de la mujer trabajadora.....	26
2.2.1 De la época antigua.....	27
2.2.2 De la época medieval.....	30
2.2.3 De la época moderna.....	31
2.2.4 Condición jurídica de la mujer trabajadora.....	34
2.2.4.1 Acuerdo sobre cronograma para la implementación, cumplimiento y verificación de los acuerdos de paz.....	35
2.2.4.2 Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil.....	36
2.2.4.3 Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria.....	37

CAPÍTULO III

3. Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	39
3.1 Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones.....	39
3.2 Trabajo de mujeres y menores.....	41
3.3 Trabajo agrícola y ganadero.....	42
3.4 Trabajo a domicilio.....	43
3.5 Trabajo de transporte.....	45
3.6. Trabajo doméstico.....	46
3.7 Trabajo de aprendizaje.....	47
3.8 Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	48

	Pág.
3.9 Trabajo de los profesionales y técnicos.....	49
3.10 Análisis acerca del artículo 153 del Código de Trabajo.....	49
3.11 Contrato individual de trabajo	50
3.12 Efectos del contrato individual de trabajo.....	52

CAPÍTULO IV

4. Garantías y derechos de la mujer trabajadora en Guatemala.....	55
4.1 La constitución y la protección al trabajo de la mujer.....	55
4.2 Derechos laborales de la mujer en el código de trabajo.....	56
4.3 Legislación internacional	67
4.4 Lesión de los derechos de la mujer trabajadora	68
4.5 Principales problemas que afrontan las mujeres trabajadoras.....	70
4.6 Características de los centros de trabajo en donde más lesiones ocurren.....	71

CAPÍTULO V

5. Acerca de la lactancia.....	73
5.1 Aspectos generales	73
5.1.1 Ventajas de la lactancia materna.....	74
5.1.2 La trabajadora en periodo de lactancia.....	76
5.1.3 Medidas de apoyo.....	77
5.1.4 Facilidades para dar de mamar o para la extracción de la leche.....	78
5.2 Definición de lactancia	78
5.3 La lactancia en la legislación de otros países.....	79
5.3.1 La lactancia en la legislación de Puerto Rico.....	79
5.3.2 La lactancia materna en la legislación de Costa Rica.....	82
5.3.3 La lactancia materna en la legislación de España.....	85
5.3.4 La lactancia en la legislación de Guatemala.....	86

	Pág.
5.4 La inamovilidad de la mujer embarazada y en época de lactancia.....	87
5.5 Análisis acerca de la necesidad de ampliar el periodo de lactancia de las mujeres trabajadoras cuando tiene lugar un parto múltiple.....	88
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

A través de la historia, la mujer ha conseguido importantes logros y en la época actual prácticamente no existe actividad humana en la que no haya incursionado. Sin embargo en sociedades como la nuestra, son frecuentes aún las lesiones a los derechos laborales de las mujeres quienes por su condición biológica son las encargadas de llevar en su vientre a los hijos que permiten la perpetuación de la especie humana.

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, a la mujer y madre le asisten algunos derechos los cuales a mi criterio, no son del todo coherentes con sus propias necesidades. Cuando una mujer da a luz a un hijo, la ley le otorga el derecho de alimentar al mismo, para lo cual puede disponer en su lugar de trabajo, de media hora dos veces al día durante sus labores para efectos de la lactancia, pero ¿qué ocurre cuando la mujer ha dado a luz a más de un hijo en un sólo parto?. El Código de Trabajo no contempla tal circunstancia, por lo que debemos entender que la madre trabajadora debe adecuarse a lo que indica el código en referencia, lo cual no es suficiente, ya que ella necesitará de más tiempo para atender debidamente a cada uno de sus hijos. Esa circunstancia me ha motivado para presentar por medio de este trabajo de tesis, una propuesta de análisis acerca de la necesidad de ampliar el horario de lactancia para las madres trabajadoras que han dado a luz a mas de un hijo en un sólo parto.

Dentro del plan de investigación previo, la definición del problema fue presentada en los siguientes términos: en el Código de Trabajo de nuestro país, no existe una legislación apropiada que pueda brindar seguridad jurídica a las madres trabajadoras. El enunciado de la hipótesis: En la actualidad existe la necesidad de ampliar el horario de lactancia en beneficio de las mujeres trabajadoras, cuando tiene lugar un parto múltiple, (fue confirmado plenamente); los objetivos que me propuse fueron principalmente, demostrar las carencias que se tienen en la legislación laboral del país respecto de la protección que el Estado debe brindar a las trabajadoras que han dado a

luz a más de un hijo en un solo parto respecto del beneficio de la lactancia y demostrar la necesidad de legislar en beneficio de las madres trabajadoras que han dado a luz a más de un hijo en un solo parto, para que el horario de lactancia sea incrementado de acuerdo a las necesidades de alimentación de sus pequeños hijos. Los supuestos de la investigación han sido los siguientes: La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo establecen garantías y derechos para los trabajadores, sin embargo no cumplen con una adecuada tutela para las madres trabajadoras, especialmente de quienes han visto nacer en un solo parto a más de un hijo y por lo tanto se da un incremento en el horario de lactancia; en cuanto al contenido del trabajo, el mismo está redactado en cinco capítulos: Capítulo uno, el derecho del trabajo, el cual comprende generalidades acerca de esa rama del derecho público; Capítulo dos, la mujer trabajadora, en el cual se hace énfasis al papel que desempeña la mujer en la sociedad; Capítulo tres, trabajo sujeto a regímenes especiales, que incluye el trabajo de las mujeres y los menores de edad según esta contemplado en el código de trabajo; Capítulo cuatro, garantías y derechos de la mujer trabajadora en Guatemala, con una enumeración de los derechos que asisten a la madre trabajadora en nuestro país; y Capítulo cinco, acerca de la lactancia, que contiene un análisis profundo acerca de la problemática objeto de la presente investigación.

Con ello, se ha pretendido en primer lugar, analizar la situación de la mujer trabajadora actualmente en el país, y en segundo lugar, más importante aún, realizar un análisis acerca de la forma en que la legislación de nuestro país regula lo relativo al periodo de lactancia y la urgente necesidad de establecer un mayor horario de lactancia para las madres trabajadoras que dan a luz a más de un hijo en un solo parto; ese análisis constituye la parte central de mi trabajo de investigación, el cual ha sido posible concluir mediante la utilización de la metodología adecuada dentro de la cual se incluyen los métodos tanto analítico como sintético y el método de análisis de los elementos, junto a las técnicas tanto bibliográfica mediante la utilización de fichas, como la de fuente primaria con entrevistas a funcionarios y empleados de la Unidad de Promoción de los derechos de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en lo que respecta al procedimiento general de la investigación, primeramente

he procedido a recabar toda la información posible tanto bibliográfica como de fuente primaria, para luego proceder a resumir en fichas, los hallazgos más importantes con los cuales seguidamente he procedido a redactar el informe final. A través de la realización de este trabajo de tesis se realiza un aporte a fin de que se tome en cuenta la problemática que el horario de lactancia representa para la madre trabajadora que ha dado a luz a más de un hijo en un mismo parto, para que de ser posible sean tomadas en cuenta las recomendaciones a fin de que las madres trabajadoras vean en el derecho de trabajo guatemalteco, un auténtico derecho tutelar.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política del gobierno y en particular de la política económica.

Puede señalarse que el derecho del trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los primeros y que están obligados a cumplir los segundos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores. Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

1.1 Antecedentes

Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica

(mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagos extraordinarios; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometían físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los

aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho del trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época de la Independencia y fue hasta la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue con la revolución de octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso la emisión, del Decreto 330.

1.2 Noción del derecho del trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.¹

1.3 Principios

Antes de referirnos a los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema.

Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: Los Principios del Derecho del Trabajo, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del Derecho del Trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.²

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- ❖ Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- ❖ Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 1 a 9.

- ❖ Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...³

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplan una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.⁴

1.4 En la legislación guatemalteca

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del

³ **Ibid.** Págs. 10 a 11.

⁴ **Ibid.**

Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- ❖ Tutelar;
- ❖ De Irrenunciabilidad;
- ❖ Imperatividad;
- ❖ De Realismo y Objetividad;
- ❖ Democrático;
- ❖ De Sencillez o antiformalismo;
- ❖ Conciliatorio;
- ❖ Equidad; y,
- ❖ Estabilidad.

1.4.1 Tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.4.2 Irrenunciabilidad

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en

forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser que esta renuncia sea contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.⁵

⁵ **Ibid.** Págs. 67 y 69.

1.4.3 Imperatividad

Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo 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 un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.⁶

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

⁶ Ob. Cit; Pág. 99

1.4.4 Realismo y objetividad

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho del trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: ...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...⁷ . Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁷ Ob. Cit; Pág. 245.

1.4.5 Democrático

Estimamos que por este principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho del trabajo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...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...".

1.4.6 Sencillez y antiformalismo

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.⁸

1.4.7 Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones

⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Págs. 15 y 16.

aplicables...".

1.4.8 Equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.⁹

1.4.9 Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, su fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.¹⁰

1.5 Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho del trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

⁹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88.

¹⁰ **Ibid.**

1.6 Conceptos y definiciones del derecho del trabajo

❖ Derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

❖ Derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.7 Naturaleza del derecho del trabajo

❖ Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

❖ Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción

publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

❖ **Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo**

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

❖ **Concepción social del derecho del trabajo**

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.8 Apuntes del derecho del trabajo

1.8.1 Las fuentes tradicionales del derecho del trabajo

❖ **Fuentes reales**

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los

factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

❖ **Fuentes formales**

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según el juslaboralista Luís Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales de los derechos son: La legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral).

❖ **Fuentes históricas**

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

❖ **Las fuentes específicas del derecho del trabajo**

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho del trabajo en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República;
- Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales;

- El Código de Trabajo;
- Los Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- Las demás leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

❖ **La jerarquización de las fuentes del derecho del trabajo**

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho del trabajo citamos el Tratado, la Constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: ... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.

1.9 La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y, Artículo 17 del Código de Trabajo.

El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

1.10 Los sujetos del derecho individual del trabajo

❖ Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Manuel Alonzo García, la condición de trabajador (desde el punto de vista de la relación contractual) no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Conforme a nuestra legislación laboral

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

❖ **El patrono y la empresa**

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonzo García, patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Conforme a nuestra legislación laboral:

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

❖ **Sustitución del patrono**

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (individual o jurídica); y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de

Trabajo).

❖ **Los auxiliares del patrono**

- **Representante patronal**

Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

- **Trabajador de confianza**

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo.

En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- **Intermediario**

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando (el intermediario y el beneficiario del trabajo) obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.11 Legislación guatemalteca

1.11.1 Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República hasta el actual Decreto 1441

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1,947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1,947. A lo largo de los años, ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1,956 que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la

República del 29 de abril de 1,961 que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 530, que habían sido previamente modificados por el Decreto Presidencial 570 citado.

CAPÍTULO II

2. La mujer trabajadora

Entre las escasas certezas de las que se dispone en los tiempos actuales, quizás la que cuenta con mayor unanimidad de criterios refiere a una concepción del desarrollo humano que pone a las personas como centro y meta del mismo y, para ello, otorga a la educación en general y a la formación profesional en particular un rol protagónico en el proceso de expansión de las oportunidades y en el esfuerzo por disminuir – y si es posible erradicar - todas y cada una de las manifestaciones de la exclusión social, entre las que -sin duda- las que atañen a la mujer y, en especial al empleo femenino, adquieren una significación incuestionable. El desarrollo económico y social no puede ser asegurado de manera sostenible sin que haya total participación, consciente y efectiva de las mujeres y sin embargo continúan imponiéndoseles restricciones, segmentaciones y sobre exigencias que obtendrán su acceso al empleo y al desarrollo profesional y personal lo que constituye uno de los más extendidos e irritantes mecanismos limitantes del ejercicio pleno de la ciudadanía.

Si bien cada persona es singular y única, sus conductas y experiencias están condicionadas por su procedencia social y económica, su cultura, su edad y por su género, entendido como la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereotipos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo al sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Se hallan presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización, son transmitidos desde el hogar,

confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masivos. Quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares "reservados" a hombres y mujeres en lo personal, laboral y profesional. Ambos proyectos han sido vistos con la misma "naturalidad", es decir como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el trabajo reproductivo. Es por eso que hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez que se convertían en madres o en esposas. La consecuencia para las mujeres de esta asignación genérica de tareas y responsabilidades ha sido históricamente no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral sino también inequidad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar. Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que los niños y que mientras la tasa de éstos con peso inferior al normal es del 17%, la de ellas alcanza el 31%. El hacerse cargo del trabajo del hogar y de la atención de sus hermanos es la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres estando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este desigual acceso incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar.

Todo ello genera un reto fundamental para la educación que tiene que ver con su contribución a eliminar los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y

hombres desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas. La equidad de género precisamente aspira a mejorar las relaciones entre estas dos partes de la humanidad, sin que signifique postular una identidad de sexos. Se trata de una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social e implica estimular que los hombres participen con igualdad de deberes y derechos en el mundo privado, de los afectos y de la familia, y las mujeres participen y se comprometan más con el mundo público y con la construcción societaria en un proceso de transformación cultural.

De ahí la necesidad de generar, desde las instituciones educativas, políticas activas con perspectivas de género que tengan en cuenta las singularidades y necesidades diferenciadas de varones y mujeres, que den prioridad a las oportunidades educacionales de las mujeres, eliminando prejuicios y estereotipos, promoviendo y mejorando la formación profesional y la educación técnica de la mujer en el entendido que, a través de estas políticas, no sólo se puede alcanzar el mejoramiento de las posibilidades y del desarrollo femenino sino promover el progreso social y económico general.

2.1 El papel de la mujer en la sociedad

Para millones de mujeres en los países en desarrollo, la asistencia sanitaria a la maternidad es prácticamente inexistente. Para otras tantas, resulta aún más difícil obtener otro tipo de prestaciones de maternidad. Gracias a una iniciativa de investigación de la Organización Internacional de Trabajo, se promueven actualmente vías innovadoras para ofrecer servicios de protección de la maternidad a las mujeres desfavorecidas que trabajan en la economía no estructurada.

2.2 Antecedentes históricos de la mujer trabajadora

Es importante apuntar algunas consideraciones acerca de la mujer en la sociedad humana, para lo cual iniciamos estudiando lo que para el efecto señala el autor Guillermo Cabanellas de Torres: “La naturaleza creadora o el creador sobrenatural hicieron distintos corporal y anímicamente, dentro de coincidencias esenciales que determinan la unidad de la especie, en el cuadro de esa variedad, a hombres y mujeres. Como acontece entre los desiguales que conviven, la diversidad de sexos entre los humanos ha originado cambiantes situaciones de inferioridad, de equilibrio o de superioridad de la mujer con respecto al hombre”.

No solo en los tiempos primeros de nuestra vida sobre el planeta, en que el predominio de la fuerza física, favorable al varón, determinaba la extrema sujeción femenina, sino hasta asentarse, en la conciencia pública primeramente, y en los textos legislativos recientes aún, no había concepto de igualdad jurídica entre ambos sexos, hasta donde las diferentes características de uno y otro lo impidan y lo desaconsejen. La resultante de las relaciones generales entre el género femenino y el masculino revela la hegemonía varonil, con escasas excepciones y de índole privada casi siempre.

Si la mujer ha terminado o terminará con conseguir y ejercer un igualitarismo social, jurídico, económico y político con el hombre, no será en realidad una galantería colectiva del género humano o una concesión enteramente gratuita.

La incorporación femenina al mundo laboral moderno, la obtención o la conquista de sus libertades y derechos ha ido acompañada por la asunción de

otros tantos deberes y responsabilidades para con la familia, al intensificar su contribución al mantenimiento del hogar, y para con la sociedad, al incorporarse masivamente al proceso económico colectivo, a la gestión de los asuntos públicos y hasta en cierta medida a tareas militares.

2.2.1 De la época antigua

Se inicia en el génesis de la humanidad contemplando grandes civilizaciones de la historia como Grecia, Roma, Egipto, China, India, Persa y Babilonia, donde la situación de la mujer trabajadora puede explicarse de la siguiente forma:

Según el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres expresa que: de diversos estudios cumplidos así por antropólogos y etnólogos, se ha establecido que entre los melanesios australianos, que Letourneau califica de la tribu más inferior que ha hallado en el género humano, la mujer es una simple propiedad del marido, que puede disponer de varias de ellas, estas trabajan duramente y se alimentan con las sobras que les deja el hombre. Asimismo el anterior tratadista indica que: En el África Negra, el matrimonio se reduce a la apropiación brutal de una o más mujeres por el hombre y en algunos pueblos algo evolucionados, la mujer sin posibilidad alguna de negativa, es objeto de una transacción mercantil más entre el padre, dueño de la mercancía, y el esposo, que suele pagar el precio en especie, ya sean armas de guerra, animales, y otros que se estime.

La mujer realiza funciones muy similares a las de las bestias de carga; ya que ella transporta no solo a los hijos que saben andar, sino los

bultos y otras cosas, incluso en países un poco más adelantados, como los moros o árabes del mediterráneo occidental, hasta hace muy poco cuando menos, la mujer no solamente iba a pie por los caminos mientras el hombre marchaba montado en asno u otra caballería, sino que era uncida con un solípedo para tirar el arado.” Continúa indicando el citado autor que: “las propias madres se encargan de sacrificar a sus hijas según práctica muy frecuente, para evitarles los sufrimientos por ellas padecidos.”

En las tribus de Malasia, señala que la mujer trabaja intensamente desde los diez años, y que aún cuando alcance la ancianidad, no se le rinde veneración parecida a la que por su ancianidad se tributa a los hombres.

Señala el jurista Cabanellas de Torres que “En diversos pueblos asiáticos y en la India más habitualmente la mujer se consideró en otros tiempos como mero instrumento de procreación, al grado que si en el matrimonio era estéril por impotencia del marido, este podía disponer que su mujer se uniera sexualmente con algún pariente o amigo, a fin de que engendrara y se considerase la prole como legítima, por la inferioridad jurídica de la mujer, los bienes que poseyera pasaban a propiedad del marido, solo podía aquella heredar bienes maternos y los del marido cuando este careciera de hijos o sobrinos varones. En China la condición femenina era más inferior aún, por considerarla una simple cosa, que se adquiría por compra y que la transformaba en esclava, su trascendencia social era nula, por desprecio o anulación de procedencia religiosa, por efecto del confusianismo imperante también, con igual relegación para las mujeres, en el imperio del Sol Naciente. En Israel “el cristianismo y muy especialmente durante la vida terrenal de Jesús, la condición de la mujer hebrea y la de las cristianas, desde entonces se experimentó una

dignificación relevante, que se deriva ante todo de la convivencia e inequívoco afecto profundo que Jesús manifestó por varias mujeres de su época. En Egipto: “Desde la segunda dinastía, tuvo reconocido su derecho a la sucesión en el trono, lo cual llevaba automáticamente a la divinización después de la muerte, además ha de recordarse que fue práctica de bastantes farahones contraer matrimonio con alguna de sus hermanas, revelador de que la igualdad fraterna se trasladaba a la responsabilidad del gobierno. Existe también el testimonio histórico de numerosas grandes reinas de Egipto, cuyo influjo traspuso a otros pueblos de la época. La mujer regía el hogar y les daba su nombre a los hijos, tenía ciertos derechos sobre los bienes del marido, que por lo general era hermano, ó pariente en otro grado próximo.”

Consideramos que durante la época romana es en la cual la mujer adquirió la mayoría de conquistas, en cuanto al respeto a su dignidad, tendientes a igualar sus derechos con respecto al de los hombres.

En Esparta, señala el autor antes citado: “que la mujer gozaba de completa libertad sexual y podía asumir el poder público cuando los hombres que integraban el ejército marchaban a campañas en el extranjero. En educación paralela a los hombres, las muchachas espartanas debían ejercitar igualmente su cuerpo en el deporte, para ser en su día madres sanas de hijos sanos y trabajadoras esforzadas. En ningún pueblo del mundo antiguo, sin exceptuar a los griegos, ha dado a la mujer tan honroso papel en la sociedad como los romanos, y aún duda si entre los modernos más civilizados, la mujer goza de estima y respeto como en Roma antigua en que estaba bajo la mano del marido y la tutela de los parientes.”

2.2.2 De la época medieval

En la época del oscurantismo la situación de la mujer trabajadora no cambia, sigue con la misma trayectoria, y está en gran parte determinada por el derecho romano y el derecho germánico, en esta época cobran gran avance el catolicismo, que es un gran influjo en relación al trabajo de la mujer y que argumentan que la mujer es una creación divina y compañera del hombre en igualdad con él, pero en relación a los derechos laborales solo pasa de una condición de esclava a sierva.

El autor Cabanellas de Torres expresa que: “la situación de las mujeres en el transcurso de la edad media, está en gran parte determinada por el derecho romano, para los países latinos; y por la del derecho germánico, para países del norte y centro de Europa, que coinciden por derroteros distintos, en subordinar, como hija y como esposa a la mujer a la potestad del padre o del marido. Pero en uno y otro sistema hay ciertos requisitos patrimoniales para la mujer que se concreta en una disponibilidad mayor en el supuesto de sobrevivir al marido. De igual manera señala que el otro gran influjo en relación al trabajo de la mujer, proviene del catolicismo, que impera en algún momento sobre el continente europeo, hasta el cisma oriental primero, y el protestantismo después, justo al término de la edad medieval. La iglesia posee criterio propio acerca de la condición de la mujer, creación divina y compañera del hombre en igualdad con él, que la somete a la potestad marital, por el deber de obediencia, basado en la necesidad de establecer una autoridad en el matrimonio y más aún en la familia, que los hijos amplían y completan. Es por ello que el autor citado dice: que el catolicismo establece la monogamia más severa que protege a la dignidad femenina, oponiéndose al divorcio, que significa

por lo general una situación inferior para el futuro personal y el presente patrimonial de la mujer divorciada.”¹¹

2.2.3 De la época moderna

La condición jurídica de la mujer experimenta escasas variaciones, cuando surgen los grandes estados nacionales europeos, allá por los finales del siglo XV o comienzos del siglo XVI, que es cuando su prestigio social se va afianzando paulatinamente. Así, en Italia por efecto del Renacimiento y las nuevas costumbres, la mujer recibe cada vez con mayor frecuencia educación igual a la del hombre ejerciendo gran influencia en la gestión de los asuntos públicos, como esposa o amiga de los gobernantes. Y en la revolución francesa reclama la participación de la mujer en los asuntos políticos y su igualdad jurídica con el hombre. Surgen corrientes como el feminismo y los países buscan el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

Sin embargo existe un obstáculo temporal, en el siglo XVII parece producirse un estancamiento o retroceso en el avance de los derechos de la mujer trabajadora que se constituiría en el dique final de la contestación del feminismo, pues este se acabaría pronto, con el impulso incontenible que recibiría la mujer en el mundo laboral y luego en lo político.

De esta cuenta y a través de la historia podemos conocer el nivel de participación de la mujer social y jurídicamente, y también agregar que para el autor Ricardo Guibourg: “durante siglos y milenios por el apartamiento en

¹¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 456.

el que los hombres solían tener a las mujeres, respecto a los negocios públicos, la mujer tuvo que contentarse con el gobierno del hogar, sin embargo desde el siglo XVIII, ésta se incorporó al trabajo industrial y empezó a plantear la reivindicación de la mujer en la gestión pública.”

Desde luego tuvo sus consecuencias y entre ellas el quebrantamiento de la vida familiar, para donde al momento la mujer había desempeñado las tareas del hogar, y en los medios rurales las tareas agrícolas, y cuando las fábricas necesitaron cientos de operarios para aumentar la producción, en la mayor debilidad y en la menor habilidad fabril de las mujeres se contrata a ellas desde luego con salarios menores al de los hombres, pensando que su salario era una ayuda para el hogar y no el único ingreso con el que la familia contaba.

Por lo que se puede deducir de la historia, para los efectos de este trabajo de tesis, 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 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. Asimismo durante la primera guerra mundial, la mujer demostró el firme tesón del continuó 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. Cuando los hombres regresaron de la guerra intentaron que las mujeres volvieran a las tareas de casa, sin embargo el camino que se había abierto era ya irreversible y de esta manera se abrió la puerta a lo que hoy en día le llamamos el Derecho del Trabajo de la Mujer.

Es así como también, el autor Mario De La Cueva, indica: “desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer contra el abuso de las empresas; pocas fueron, sin embargo las medidas que se adoptaron.”¹²

- ❖ Alemania marchó a la cabeza del movimiento. La ley de 1878 concedió un descanso de tres semanas después del parto y las leyes del seguro social trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el parto. La ley de primero de junio de 1891, que reformó el Código Industrial (Gewerbeordnung), es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde tampoco podían utilizarse sus servicios.

¹² **Ibid.** Pág. 120.

- ❖ En los años posteriores a 1900 se fue mejorando la legislación hasta llegar a constituir una de las más avanzadas del mundo.
- ❖ El tratadista Gurlitt expresa que: no queremos que la mujer goce únicamente de iguales derechos que el hombre, porque eso sería injusticia para ellas; reivindicamos para el sexo femenino derechos especiales, inasequibles a los hombres.
- ❖ Y es por ello que en el presente trabajo de tesis, exponemos que es necesario que se cumpla y se legisle a favor de la mujer trabajadora, ya que muchos de sus derechos son vulnerados y ninguna institución o entidad vela porque eso cambie, teniendo ello como consecuencia que sus hijos y familia sufra a consecuencia de esos vejámenes, que podrían dejar de pasar siempre y cuando existiera una verdadera política laboral de protección a la mujer trabajadora.

2.2.4 Condición jurídica de la mujer trabajadora

El trabajo de mujeres, encontramos en nuestra legislación que, es un trabajo sujeto a régimen especial, mismo que según la propia ley debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Así mismo nuestro Código de Trabajo, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para mujeres y menores de edad, como también el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria en el caso de los menores de edad. Así también tenemos regulado que a los patronos les está prohibido hacer diferencia entre las solteras y las casadas y/o con responsabilidades

familiares, como también despedirlas en estado de embarazo o período de lactancia.

Es de hacer notar que las autoridades laborales deben de proteger a las mujeres trabajadoras para que se cumpla de manera fiel con el principio de tutelaridad que nuestra ley otorga, asimismo velar por el mejor cumplimiento de las acciones para el mejoramiento de las condiciones laborales para todas las mujeres.

2.2.4.1 Acuerdo sobre cronograma para la implementación, cumplimiento y verificación de los acuerdos de paz

❖ Foro de la mujer

29. Propiciar la convocatoria de un foro de la mujer sobre los compromisos relativos a los derechos y participación de la mujer, plasmados en los Acuerdos de Paz.

88. Teniendo en cuenta los resultados del Foro Previsto en el párrafo 29 del presente Acuerdo, dar seguimiento a los compromisos relativos a la mujer contenidos en los Acuerdos de Paz.

❖ Participación de la mujer

178. Realizar una evaluación de los avances en la participación de la mujer y, sobre esta base, elaborar el plan de acción correspondiente.

2.2.4.2 Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática, participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil

59. Para fortalecer las oportunidades de participación de las mujeres en el ejercicio del poder civil, el gobierno se compromete a:

a) Impulsar campañas de difusión y programas educativos a nivel nacional encaminados a concientizar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder civil, sin ninguna discriminación y con plena igualdad, tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de las ciudades; b) Tomar las medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso de fortalecimiento del poder civil; c) Respetar, impulsar, apoyar e institucionalizar las organizaciones de las mujeres del campo y la ciudad; d) Determinar que en todas las formas de ejercicio del poder se establezcan y garanticen oportunidades de participación a las mujeres organizadas o no.

60. Las partes valoran el trabajo que realizan a nivel nacional las diversas organizaciones de mujeres y las exhortan a unificar esfuerzos para dar su aporte en el proceso de implementación de los acuerdos de paz firme y duradera, particularmente de aquellos compromisos más directamente relacionados con las mujeres.

2.2.4.3 Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria

❖ Participación de la mujer en el desarrollo económico y social

La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Reconociendo la contribución, insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo en favor del mejoramiento de la comunidad, las partes coinciden en la necesidad de fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, sobre bases de igualdad.

Con este fin, el Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo, y a formar el personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque. Esto incluye: (a) Reconocer la igualdad de derechos de la mujer y el hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos, educación y capacitación. (b) Garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos, vivienda. (c) Garantizar a las mujeres el

acceso, en igualdad de condiciones, a vivienda propia, eliminando las trabas e impedimentos que afectan a las mujeres en relación al alquiler, crédito y construcción, salud. (d) Implementar programas nacionales de salud integral para la mujer, lo cual implica el acceso a servicios apropiados de información, prevención y atención médica, trabajo. (e) Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: (i) impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; (ii) revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres; (iii) en el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo; (iv) legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad, organización y participación. (f) Garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional. (g) Promover la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales, legislación. (h) Revisar la legislación nacional y sus reglamentaciones a fin de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política y dar efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer.

CAPÍTULO III

3. Trabajo sujeto a regímenes especiales

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el Derecho del Trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los Regímenes Especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

3.1 Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Dto. 330 del Congreso de la República de Guatemala, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones,

normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Dto. 1441., se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

También la Constitución Política de la República, dice en los Artículos 108 y 111 lo siguiente: Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Como comentario vale decir que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso tienen atrofiado el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la

modificación que sufrió el Dto. 71-86, por el 35-96 (ley antihuelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.

En pocas palabras, en opinión del estudiante que realizó este resumen, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, a partir de un inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

3.2 Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial en nuestra legislación (Arts. 167 al 155 del C. de T.) propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendio de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras (esto último que el 99.99 % que las empresas incumplen).

3.3 Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. 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." (Art. 138).

Aunque existe la figura de los trabajadores "mujeres y menores de edad" como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo (139), en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados. En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos (140-143) se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los "Repartimientos de Indios" que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944. Por ejemplo, está la disposición que "obliga al patrono" a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ha terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un

"mozo" no tenía "deudas con su antiguo amo", ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono. Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y por eso originalmente el Dto. 330 en su Artículo 146 (norma que ya fue eliminada) establecía que "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores." También en el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Diciembre de 1957. En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el Artículo 102 inciso i) donde establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Dto. 64-92 hizo al art. 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

3.4 Trabajo a domicilio

Según nuestro Código de Trabajo, art. 156, "Trabajadores a domicilio son los que elaboran Artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste..."

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho del trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes... Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica

de un patrono." (Arts. 158 y 159). Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa." En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Art. 156 del Código de Trabajo.

3.5 Trabajo de transporte

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho Artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

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

Por último el Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Art. segundo regula de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como Ingenieros, Jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc, no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

3.6. Trabajo doméstico

El Código de Trabajo, en el Artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El pequeño capítulo que contiene a este "régimen especial" en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores.

La remuneración para estos trabajadores comprenden, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este Artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respecto o mal trato notorio. (al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal; Artículo 27 del Código de Trabajo).

3.7 Trabajo de aprendizaje

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

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un

tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo. 173 faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

3.8 Trabajo en el mar y en las vías navegables

Artículo. 175. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. Artículo 178: El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Artículo 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Luego el 182 las del despido indirecto. el 183 regula que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. Artículo. 189 si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un

Reglamento Interior de Trabajo. (ver además Artículos del 936 al 971 del Código de Comercio)

3.9 Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales están regulados en el Artículo 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se dá entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Finalmente cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil (lo que a nuestro juicio es discutible) y que se refiere a los contratos de edición de obras literarias, científicas o artísticas; y los contratos de difusión y representación escénicas (Ver Artículos 824 al 860 del Código de Comercio).

3.10 Análisis acerca del Artículo 153 del Código de Trabajo

Artículo 153. *(Reformado por Artículo 13, Decreto 64-92).* Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha

hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Deviene establecer que nuestra legislación si protege los derechos de las trabajadoras pero son algunos patronos los que no cumplen con dichas normas por lo cual se convierten en el género más vulnerable para el incumplimiento de derechos que son protegidos por nuestra legislación, también es de establecerse diferencias entre mujeres trabajadoras casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

3.11 Contrato individual de trabajo

❖ Naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de

las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa... Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

❖ **Concepto de contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

❖ **Elementos del contrato individual de trabajo**

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales: 1.- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2.- Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3.- Que existe dirección, ya sea

inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y, 4.- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley. Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.

3.12 Efectos del contrato individual de trabajo

❖ Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos. (Conviene entonces Código y leyes laborales en mano, un repaso a la parte substantiva de las mismas).

❖ Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ocioso sacar un catálogo de todos ellos.

❖ **Nulidad de los contratos individuales de trabajo**

De acuerdo con el Artículo veintidós del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

❖ **Clasificación del contrato individual de trabajo**

- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato a plazo fijo
- Contrato para obra determinada

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los numerales 8.1 y 8.2 ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen

subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido (Véase Artículo. 26 del Código de Trabajo).

CAPÍTULO IV

4. Garantías y derechos de la mujer trabajadora en Guatemala

El trabajo de la mujer como he acotado en anteriores párrafos, de acuerdo con nuestra legislación es un trabajo sujeto a regímenes especiales, mismo que de acuerdo con la propia ley debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El Código de Trabajo prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para mujeres como también el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria en el caso de las menores de edad. Así mismo se encuentra regulado que a los patronos les esta prohibido hacer diferencia entre las mujeres solteras y las casadas y/o con responsabilidades familiares, como también despedirlas en estado de embarazo o periodo de lactancia. Para realizar un análisis adecuado acerca de los derechos y garantías que asisten a la mujer trabajadora en nuestro país, he creído oportuno establecer cuales son específicamente esos derechos y garantías en la Constitución y el Código de Trabajo, para lo cual es preciso detallarlos en la forma que a continuación se describen.

4.1 La constitución y la protección al trabajo de la mujer

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102, literal k), la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios y para el efecto la literal mencionada del Artículo en referencia, textualmente indica:

"No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en

peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. (Nótese que lo establecido en este Artículo deviene contradictorio, en virtud de que el descanso establecido en el Código de Trabajo que es la ley específica de la materia, es más beneficiosa para la trabajadora) en la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

4.2 Derechos laborales de la mujer en el código de trabajo

Las estipulaciones del Código de Trabajo que regulan lo referente al trabajo de las mujeres, están contenidas en los Artículos del 147 al 154 de ese cuerpo legal que se refiere al trabajo de mujeres y menores de edad. En cuanto al tema del trabajo de mujeres que es el que nos atañe en el presente caso, el Artículo 147 del decreto 1441, indica que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condición o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El Artículo 148, por su parte indica que se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos.

Mientras que el Artículo 151, señala que se prohíbe a los patronos,

- ❖ Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas, el sexo...;
- ❖ Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares, para efectos del trabajo.

- ❖ Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozarán de inamovilidad. En cuanto a estas circunstancias, las mismas serán objeto de exhaustivo análisis en el capítulo siguiente que constituye la parte central de mi investigación.

- ❖ Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

En el Artículo 152, encontramos que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período.

Vuelvo en este punto a insistir en el hecho que existe una contradicción de las disposiciones tanto de la Constitución Política de la República de Guatemala como del Código de Trabajo en cuanto a la forma en que actualmente está redactada la norma referente al período post parto, en virtud de que en la carta magna se establece que dicho período será de cuarenta y cinco días, mientras que el Decreto 1441, indica que será de cincuenta y cuatro días. Y aunque obviamente la norma aplicable en este caso es la ordinaria por ser la específica en materia laboral, creo personalmente que debería existir congruencia en la redacción de los textos legales para evitar algún conflicto que ponga en entredicho lo preceptuado al respecto por cada una de las normas referidas.

Finalmente, el Artículo 155, señala que 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 aquel. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección de Trabajo. Todo ello sin perjuicio de los derechos laborales que a nivel general deben ser aplicados a la mujer trabajadora sin que su condición de mujer sea pretexto para menoscabar sus más fundamentales derechos y garantías laborales entre las cuales están:

❖ **Salario mínimo**

Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponde a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Colotti y Feito, citados por Guillermo Cabanellas lo definen como la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie.

Es necesario hacer hincapié en que a la palabra salario se le han dado diferentes denominaciones tales como: Haber, dietas, sobresueldos, sobre pagos, mensualidades, pago, jornal, etc. Sin embargo Guillermo Cabanellas, al referirse a las diferentes denominaciones nos dice: Que cree preferible adoptar como vocablo general para lo que percibe el trabajador por su trabajo como la voz salario; reservar el termino de jornal para la remuneración que convienen por día y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana mayores.

En el significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Legalmente nuestro Código de Trabajo en el Artículo 88 regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. ...”

Se puede establecer, que tanto la legislación guatemalteca, como los tratadistas antes mencionados, coinciden en definir el salario como una contraprestación por el trabajo efectuado por el trabajador. También es la retribución en dinero o en especie que el trabajador o asalariado recibe a cambio de su trabajo subordinado.

❖ **De las vacaciones**

- **Definición de vacaciones**

Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta mas de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacaciones; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas.

Vacaciones, temporada, desde algunos días a varios en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás

actividades a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones. A la necesidad de la recuperación de las energías en las dedicadas tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esa práctica convertida luego en derecho.

Otras personas las define que son el derecho del trabajador a suspender la prestación de servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

Sintetizando las diversas ideas vertidas sobre el tema, consideramos por vacaciones el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la remuneración, por los períodos y bajo las condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole familiar, cultural y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente y para facilitar su desarrollo integral. El descanso anual atribuido, como su propio nombre indica, debe ser abonado por el patrono, ya que a la finalidad de que el trabajador reponga sus energías físicas, a la par que pueda disfrutar de cierto esparcimiento, se suma el que no deba trabajar durante el descanso en otra empresa para procurarse así mientras tanto el sustento. El descanso anual debe ser continuado, porque de fraccionarse pierde su sentido y eficacia. Durante las vacaciones, el trabajador para no desnaturalizarlas no ha de entregarse a ninguna otra actividad retribuida, porque aquellas no son sino un descanso que se otorga al trabajador con goce de sueldo, por lo cual ni legal, ni moralmente, puede realizar trabajos retribuidos con otro patrono. Las vacaciones deben contarse por días hábiles y descontarse los feriados o días festivos ya que el incluir

éstos, habría trabajadores más beneficiados que otros. Sin embargo en esta materia todavía se cometen muchas injusticias por casas o empresas que les imponen a los trabajadores las vacaciones en períodos donde se acumulan dos o tres domingos y otras festividades. La sustitución de las vacaciones no tomadas por el salario correspondiente es un acto de injusticia. Cuando el trabajador dejare de prestar sus servicios, antes de haber disfrutado del período anual retribuido, percibirá la parte proporcional que le corresponde.

Al observar la idea del derecho de vacaciones para los trabajadores, ha sido el de proporcionar a los empleados un justo y merecido descanso para que éstos repongan las energías gastadas en sus tareas intelectuales o materiales llevadas a cabo durante un año, ya que los descansos que forman también parte de los derechos del trabajador, como el séptimo día, luego de una semana continua de labores no son suficientes como para poder proporcionar a la clase trabajadora el merecido descanso físico y mental que contribuya al beneficio de su salud. En nuestra Constitución, en el Artículo 102 inciso i) establece que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo que haya cesado la relación del trabajo.

- **Fundamento del derecho de vacaciones**

En el aspecto físico, el descanso responde a un imperativo fisiológico; ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior, en el orden cultural y del esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite

al trabajador reponer dichas energías, empleado de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educadoras, en el aspecto familiar.

El reposo periódico hace que el trabajador, al estar más tiempo junto a los suyos, pueda cuidar de quienes de él dependen, y contribuir y darle mayor realce a la vida hogareña. Las pausas e interrupciones en el trabajo diario, la suspensión de éste durante determinado lapso de jornada a jornada, el descanso semanal, e incluso los feriados, permiten que el trabajador reponga sus energías; pero las vacaciones, que prolongan el reposo durante un período más largo, hacen que puedan eliminarse totalmente los residuos acumulados de fatiga en el curso del año, dan al trabajador una completa renovación y le consideran alcanzar el disfrute de ciertas comodidades que la vida moderna otorga, con su turismo económico, que torna asequibles a todos las ventajas de la actividad civilización.

- **Naturaleza jurídica de las vacaciones**

Cesarino Juniors citado por Cabanellas, indica que la naturaleza jurídica de las vacaciones remuneradas es doble: a) para el patrono es la de una obligación de hacer y de dar; de hacer, consistiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley; y de dar, pagándole el salario equivalente; b) para el empleado es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de las vacaciones. Es lógico que, de esta obligación, surja para el patrono un derecho, que es el exigir su cumplimiento.

Existen diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica de la prestación de vacaciones, las cuales son:

- Premial: Establece que las vacaciones nacieron como una liberalidad de las empresas tendientes a premiar a sus trabajadores, después de un año de trabajo, de ahí sus orígenes de premio a quienes mejor cumplan con sus tareas. Los fundamentos de las vacaciones hacen que sea obligatorio su otorgamiento a todos los trabajadores que cumplan determinadas condiciones legales.
- Salarial: Posteriormente se ponderó al aspecto remunerativo del instituto, como uno de los tantos derechos de los trabajadores a licencias de diversa índole, que se conceden por disposición de la ley con goce de salario.
- Asistencial: Predomina en la actualidad la doctrina que considera que la naturaleza jurídica de las vacaciones está dada por su carácter asistencial, de donde se deduce que el importe recibido por el trabajador en concepto de vacaciones no reviste el carácter remuneratorio del salario sino más bien el de una contribución asistencial.

❖ **Presupuestos necesarios para el goce de vacaciones**

Cuando hablamos del derecho de vacaciones, como parte de los derechos irrenunciables del trabajo, nos encontramos con los presupuestos necesarios que debe reunir un trabajador para obtener el derecho a gozar de dicho período de descanso remunerado, los cuales según el Doctor Rodolfo Napoli son específicamente dos: Uno de éstos que el trabajador tenga como mínimo un año de prestar sus servicios a un mismo patrono, y dos el de que durante ese año de labores haya trabajado un mínimo de días, el cual es fijado por la legislación de cada país.

Al analizar el párrafo anterior del tratadista Napoli, al compararlos con nuestra legislación vigente vemos que el Artículo 130 del Código de Trabajo,

establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, así también el Artículo 131 del mismo cuerpo legal expone que para que el trabajador tenga derecho de vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año.

Podemos establecer que el Artículo 130 del Código de Trabajo, le impone a un trabajador la determinante de haber cumplido con un año de servicios continuos al servicio de un patrono, para poder disfrutar de la prestación de vacaciones y para que ésta cumpla con su cometido y con el espíritu para el cual fue creada por el legislador.

- **Duración del período de vacaciones**

El Código de Trabajo, en el Artículo 130 establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El Artículo 132 del Código de Trabajo indica: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones. Como vemos se obliga al patrono a otorgar las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes al trabajador, después de haber cumplido un

año de labores y también el trabajador debe tomarlas cuando el empleador las determine.

❖ **Del aguinaldo**

Para el tratadista Manuel Ossorio antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos deban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo, modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario.¹³

El Artículo 102, inciso j) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

Así como el Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Aguinaldo y su reglamento, establece que: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”

13 **Ob. Cit.** Pág. 46.

❖ De la bonificación anual

El Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 1 preceptúa que: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.”

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de esta prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación anual deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado legalmente.

4.3 Legislación internacional

Los principios de no discriminación e igual protección son pilares de cualquier sistema democrático y sirven como bases fundamentales del sistema de la OEA. El Artículo 3 (I) de la Carta de la OEA establece, como principio básico, que “los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo”. El Artículo 1 de la Convención Americana, a su vez, establece la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar todos los derechos y libertades reconocidos, sin discriminación por razones de sexo, entre otras. Además, el Artículo 24 reconoce el derecho a igual protección de y ante la ley y el Artículo 17 dispone que el Estado deberá garantizar un igual reconocimiento de los derechos y “una adecuada equivalencia de responsabilidades” de los cónyuges en el matrimonio. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), que Guatemala ratificó en 1995, reconoce el vínculo crucial entre el derecho a ser libre de discriminación y la protección de otros derechos fundamentales, específicamente del derecho a ser libre de violencia por razones de género.

Los propósitos del sistema regional de derechos humanos y el principio de eficacia exigen que se implementen estas garantías en la práctica. En consecuencia, la Convención Americana de Derechos Humanos exige que el sistema interno contemple un recurso judicial accesible y efectivo para las personas que alegan la violación de su derecho a ser libres de discriminación. Además, en los casos en que los recursos internos no resultan accesibles o efectivos, el sistema interamericano contempla la posibilidad de un recurso a través de su sistema de casos individuales.

Guatemala es parte en otros instrumentos internacionales que establecen protecciones importantes para los derechos de la mujer. En términos generales,

los Artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Artículos 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación. La Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de la cual Guatemala es Parte desde 1982, refuerza las disposiciones sobre igualdad y no discriminación de la Carta Internacional de Derechos Humanos al definir la discriminación contra la mujer y exigir a los Estados Parte que adopten medidas específicas para combatirla. En un desarrollo alentador, el 8 de septiembre de 2000 el Presidente de la República firmó el Protocolo Facultativo de la CEDAW, el que actualmente se encuentra en proceso de consulta para su aprobación y ratificación.

4. 4 Lesión de los derechos de la mujer trabajadora

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en las dos últimas décadas. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres sólo representan el 17 por ciento de la mano de obra industrial y solo el 8 por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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 ha sido el empleo en las maquilas. En el primer caso, mujeres jóvenes han debido viajar 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 años noventa 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.

Lamentablemente ante ese panorama, en nuestro país, persisten las lesiones a los derechos de la mujeres trabajadoras, diversas instancias relacionadas con el género femenino intentan hoy en día establecer una efectiva igualdad de derechos tanto para hombres como para mujeres en las leyes guatemaltecas. No obstante, la lesión a sus derechos ocurre, con frecuencia.

4.5 Principales problemas que afrontan las mujeres trabajadoras

Dentro de los principales problemas que deben enfrentar las mujeres trabajadoras en Guatemala, puedo indicar que se encuentran los relativos a:

- ❖ Salarios más bajos que los percibidos por los hombres en análogas tareas o funciones.

- ❖ Acoso sexual por parte de sus empleadores

- ❖ Vulneración de derechos laborales en general, por ejemplo la falta de pago o pago extemporáneo de aguinaldo, bonificación anual; la falta de cumplimiento de lo relativo al derecho de vacaciones;

- ❖ Despidos en virtud de maternidad

- ❖ Incumplimiento de los horarios de lactancia

- ❖ Falta de lugares adecuados para realizar su trabajo

- ❖ Falta de lugares adecuados para la vigilancia de sus hijos menores de edad

4.6 Características de los centros de trabajo en donde más lesiones ocurren

De lo que he expuesto en párrafos precedentes, puede fácilmente colegirse que la vulneración de los derechos de la mujeres trabajadoras, se hace más notorio en dos ámbitos específicos: En las fabricas de maquila, y en las casas particulares, en las que un gran números de mujeres realizan sus tareas como empleadas domesticas; al margen de ello, también las mujeres que se desempeñan en el comercio y la industria, ya sea como auxiliares de los comerciantes o bien como asistentes como secretarias, contadoras y otras, son susceptibles de ver lesionados los derechos que tanto las leyes guatemaltecas como los convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala les otorgan. No obstante he de insistir que los sectores mencionados al principio, las empresas maquiladoras y los patronos de casas particulares, son quienes con más frecuencia lesionan los derechos de las mujeres en nuestro país.

CAPÍTULO V

5. Acerca de la lactancia

5.1 Aspectos generales

Diversos estudios relacionados con el área de la medicina han logrado establecer conclusiones suficientes como para indicar que la lactancia materna es la mejor forma de alimentación para un infante durante los seis primeros meses de vida ya que le aporta todos los nutrientes, anticuerpos, hormonas, factores inmunitarios y antioxidantes que necesita para desarrollarse de forma saludable. Naciones Unidas a través del programa de naciones unidas para la infancia (UNICEF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se han trazado como objetivo lograr que en los próximos años, el 50% de las madres amamenten a sus hijos como mínimo hasta los seis meses. Para lograrlo, estas organizaciones, hacen un llamado a los gobiernos para que promuevan y protejan la lactancia materna fomentando los entornos que estimulen a las mujeres a adoptar decisiones informadas acerca de la alimentación de sus hijos. Aunque en la actualidad no existe un sistema de registro acerca de la frecuencia de inicio, mantenimiento y duración de la lactancia materna en España, los estudios realizados en ciertas comunidades autónomas parecen indicar que un 80% de las madres eligen dar el pecho a sus hijos en el momento del nacimiento, reduciéndose a un 56% la proporción de bebés alimentados exclusivamente con leche materna a los tres meses de nacer y a un 21 % a los seis meses.

Aunque en la duración de la lactancia materna influyen factores como la edad, el nivel de estudios, la fecundidad, las políticas y actitud de los profesionales sanitarios frente a la misma, la información recibida por la

embarazada... la reincorporación al trabajo puede constituir un obstáculo para el mantenimiento de la misma. De ahí la importancia indudable de las intervenciones en la empresa tanto de información y educación sanitaria como de puesta en marcha de medidas que permitan crear entornos laborales favorables a la misma.

5.1.1 Ventajas de la lactancia materna

Los beneficios de la lactancia materna son evidentes para el niño, la madre, la empresa y la sociedad en general.

❖ Ventajas para el niño

La leche materna le proporciona al bebé todos los elementos nutritivos que necesita durante los 4-6 primeros meses de vida; favorece su crecimiento, maduración y promueve su salud. Muchos de los componentes de la misma se encargan de protegerle mientras su sistema inmunitario completa su desarrollo. Se ha comprobado que los niños amamantados tienen menos infecciones gastrointestinales, respiratorias y urinarias. Son además menos proclives a padecer otitis y existen datos que apuntan a una menor incidencia de obesidad y de diabetes melitus o genérica en la infancia.

❖ Ventajas para la madre

La lactancia materna acelera la recuperación y la involución uterina. Además reduce sustancialmente el riesgo de cáncer de mama y de ovario.

❖ **Ventajas para la empresa**

Los beneficios del apoyo a la trabajadora en período de lactancia son variados. Por un lado influyen en la tasa de absentismo relacionada con el cuidado de familiares enfermos: durante el primer año de vida, los niños amamantados con leche materna se ponen enfermos un 50% menos que los que reciben leche artificial. Por otro, aceleran y aumentan la vuelta al trabajo de las trabajadoras disminuyendo los costes ligados a las nuevas contrataciones y a la formación del personal nuevo, además de permitir una reincorporación más temprana e incluso la retención de personal cualificado y de mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

❖ **Ventajas para la sociedad**

Estudios recientes en el área de salud dan fe que en el mundo en desarrollo, los niños alimentados con leche materna tienen un riesgo de muerte entre 10 y 15 veces menor que el resto durante los 3-4 primeros meses de vida. La disminución de las enfermedades en la infancia reduce o rebaja a su vez el gasto sanitario; así como el menor uso de recursos para el almacenamiento y conservación de los sucedáneos de la leche o del caucho para las tetinas permiten proteger y conservar los recursos naturales.

En fin, una empresa responsable socialmente y comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores no debe olvidar en ningún momento el necesario apoyo a los mismos para un continuo desarrollo de sus competencias y carrera profesional en un entorno que promueva la igualdad

de oportunidades y la conciliación de la vida personal con la laboral, siendo el período de lactancia un período crítico para todos estos temas.

5.1.2 La trabajadora en periodo de lactancia

Con relación a la lactancia, las principales opciones de la trabajadora para seguir amamantando a su hijo, podrían resumirse en una lactancia natural exclusiva o mixta.

❖ Lactancia natural exclusiva

Asumir el mantenimiento de la lactancia natural exclusiva por parte de una trabajadora que se reincorpora a su trabajo requiere de ayuda y de una buena planificación tanto laboral como familiar. La situación de cada mujer debe analizarse precozmente y de forma individual, con el fin de determinar cuál o cuáles son las alternativas más convenientes.

La posibilidad de que un familiar acerque al bebé al trabajo para que la madre lo pueda amamantar o que la madre pueda salir del trabajo para hacerlo ya en casa, ya en una guardería cercana o algún otro lugar favorecerá el mantenimiento de la lactancia natural.

En algunos casos, la única posibilidad de seguir con una lactancia natural exclusiva irá ligada a la extracción de la leche durante la jornada laboral, almacenamiento, conservación y uso de la misma en aquellas tomas en las que la madre no pueda acudir a darle el pecho a su hijo. La

idea es que la madre amamante a su hijo directamente antes de ir y al volver del trabajo y, naturalmente, el resto del tiempo que esté con él. Para las otras tomas, la persona que cuida al bebé le suministrará la leche extraída conservada a la temperatura y en los recipientes adecuados.

Esta opción debe calibrarse ya durante el embarazo, buscando en la empresa aquellas medidas que mejor se ajusten al horario, tipo de trabajo y deseos de la madre lactante. Algo de flexibilidad en la organización del trabajo y un lugar adecuado para la lactancia directa o la extracción de la leche pueden ser de gran ayuda. Incluso la posibilidad de un regreso gradual al trabajo o la de llevar parte del trabajo a casa son también medidas a tener en cuenta por la empresa.

5.1.3 Medidas de apoyo

Las instancias a nivel internacional indicadas al inicio de este capítulo hacen referencia a que además de las obligaciones legales, el empresario puede establecer una serie de medidas de apoyo para evitar que la trabajadora abandone la lactancia natural de su bebé al reanudar el trabajo. Las principales acciones que el empresario puede poner en marcha para proteger el derecho a la lactancia natural son:

- ❖ Asegurarse de que cumple la normativa vigente en lo relativo a la protección de la lactancia.
- ❖ Elaborar y aplicar estrategias en la empresa que permitan a la trabajadora en periodo de lactancia tener acceso a permisos por maternidad más largos u horarios laborales más flexibles.

- ❖ Permitir la realización de las pausas necesarias para amamantar a sus hijos o para extraer la leche.
- ❖ Poner a disposición de la trabajadora algún lugar limpio, confortable y privado para la extracción y almacenamiento de la leche materna.
- ❖ Facilitar el acceso al consejo individual, en el caso de existir personal sanitario en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

5.1.4 Facilidades para dar de mamar o para la extracción de la leche

Si una de las acciones que se van a poner en marcha en la empresa es facilitar que la mujer amamante a su hijo o procediendo a la extracción de la leche, se deberá poner a disposición de la misma un lugar confortable y adecuado para hacerlo y algún medio para la conservación de la leche hasta que salga de la empresa.

Las condiciones ideales de esa sala pasan por: la limpieza, una temperatura adecuada y la posibilidad de una cierta privacidad además de disponer de una toma de corriente para el sacaleches eléctrico y de un punto de agua para la higiene personal y de los instrumentos utilizados en la extracción. Sería conveniente también que en la sala existiera una nevera para el almacenamiento y conservación de la leche.

5.2 Definición de lactancia

"El lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna, o algún substitutivo, determina, para las madres trabajadoras, una

franquicia horaria para cumplir con esa vital función maternal. Esa rebaja de la jornada se efectúa sin afectar el salario, y suele durar un año o dos, según las legislaciones"¹⁴

5.3 La lactancia en la legislación de otros países

5.3.1 La lactancia en la legislación de Puerto Rico

Puerto Rico, ha establecido la Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, en la cual, diversos puntos de vista merecen especial análisis, para lo cual sólo a manera de ilustración se presenta tanto la exposición de motivos como algunas definiciones de la referida ley, la cual ha sido establecida para reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna con el propósito de otorgar media (1/2) hora o dos (2) períodos de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un período de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

En su exposición de motivos, la ley en mención indica que el Departamento de Salud en representación del Gobierno de Puerto Rico ha adoptado como política pública la promoción de la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito fomentar este método como el más idóneo de alimentación para los infantes.

La Asamblea Legislativa reconoció esa misma política pública mediante la aprobación del Proyecto del Senado 739 que crea la Coalición para el Fomento de la Lactancia Materna.

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 558

Esa coalición se indica, será responsable de coordinar, planificar y difundir las actividades que promuevan la lactancia en nuestro país, quedando constituida la coalición por profesionales de todas las áreas de la salud y el interés público.

No existe impedimento legal que impida a la madre continuar lactando a su bebé aun después de regresar al trabajo, luego de disfrutar su licencia de maternidad. No obstante, esta Legislatura considera imperativo el reglamentar la oportunidad de ejercer este derecho cuando la madre se reintegre a sus funciones.

Por ser Puerto Rico un país de economía competitiva tiene que ser uno creativo al conceder a los empleados, beneficios y mecanismos que permitan ejercer determinados privilegios y derechos.

Esa pieza legislativa es ejemplo de esa creatividad. Está fundamentada en experiencias previas de negociación colectiva. Al mismo tiempo concede un incentivo contributivo a los patronos privados por cumplir con la política pública del Estado de permitir a madres lactantes en sus empresas que puedan disfrutar del derecho de lactar o extraerse leche materna.

Esa Ley reconoce la política pública de la lactancia otorgando un período de lactancia o extracción de leche materna tanto en la empresa privada como en el Gobierno, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas.

La ley consta de varios Artículos, sin embargo para fines del presente trabajo solamente transcribo los primeros, en virtud de que

representan un interesante punto de vista de la forma en que se legisla lo relativo a la lactancia en otros países.

Artículo 1.-La Ley se conocerá como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.

El Artículo 2 presenta entre otras, la siguientes definiciones

- ❖ “Criatura lactante”- Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
- ❖ “Extracción de leche materna”- Proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.
- ❖ “Jornada de trabajo”- A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada de tiempo completo de siete (7) horas y media (1/2) que labora la madre trabajadora.
- ❖ “Lactar”- Acto de amamantar al infante con leche materna.
- ❖ “Madre lactante”- Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura, ya sea por métodos naturales o cirugía, que esté criando a su bebé y también toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos tenga capacidad de amamantar.
- ❖ “Patrono”- Toda persona natural o jurídica para quien trabaja la madre trabajadora. Esto incluye al sector público, sus agencias del gobierno central, corporaciones públicas, municipios y el sector privado.

5.3.2 La lactancia materna en la legislación de Costa Rica

El Código de Trabajo de Costa Rica, protege de manera especial a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Trata de brindar mayores beneficios para dichas trabajadoras, en el sentido de proteger su trabajo durante el embarazo y la lactancia y de no afectar los derechos derivados del contrato; de manera que su situación laboral, por razón del embarazo o de la lactancia, tiene un trato preferente, mas beneficioso que el resto de los (as) trabajadores (as).

Señala el Artículo 94 del Código de Trabajo que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia sin motivo justificado. Sin embargo, cuando una de estas trabajadoras cometa alguna de las faltas señaladas por el Artículo 81 de dicho Código de Trabajo, el (la) patrono (a) podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es requisito indispensable, para que la trabajadora goce de esta protección, que avise a su patrono de su estado de embarazo lo antes posible, aportando constancia medica de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Respecto de la forma en que la ley costarricense resuelve los casos de despido en estado de embarazo o en periodo de lactancia, la trabajadora puede acudir ante la Inspección General de Trabajo, la cual realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere,

puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata. En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, además del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones que son pertinentes, su patrono (a) deberá pagarle las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar los ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en periodo de lactancia, además del preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones a que tenga derecho, si renuncia a la preinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a diez días de salario.

En cuanto al procedimiento que deben seguir los patronos para solicitar la autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia se indica que si una trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia incurre en causal para el justo despido (las señaladas en el Artículo 81 del Código de Trabajo), el patrono deberá presentar un escrito ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará a los inspectores encargados de realizar la investigación y citarán a todas las partes involucradas a una comparecencia, para determinar la verdad de los hechos que se investigan. Concluida esa etapa, los inspectores rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento del patrono y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en el. Luego, el Director Nacional e Inspector General de Trabajo dictará la resolución definitiva que autoriza o deniega la solicitud de despido. La parte

que no este conforme con lo resuelto, podrá entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.

En lo que respecta al lapso en que se extiende el periodo de lactancia, de conformidad con la ley costarricense, el periodo de lactancia es aquel durante el cual la madre alimenta a su hijo, por medio de leche materna. El Artículo 95 del Código de Trabajo, dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el periodo mínimo de lactancia. Este periodo podrá ser ampliado por dictamen medico, hasta por el tiempo que el Pediatra correspondiente determine necesario. La trabajadora deberá presentar a su patrono el documento extendido por el Pediatra, para ampliar su periodo de lactancia. Es importante señalar, además, que dentro del periodo de lactancia la trabajadora tiene derecho a que se le conceda 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo.

Uno de los fines que persigue la reforma al Artículo 95 del Código de Trabajo, es equiparar el subsidio recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad, como si fuera salario, para que no se afecten los cálculos de sus derechos laborales, tales como: Vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Esto quiere decir que esos derechos deben calcularse y pagarse como si la trabajadora recibiera el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, sumándose el 50% que paga la Caja Costarricense de Seguro Social y el 50% que debe pagar el patrono.

El Artículo 95 del Código de Trabajo establece que se aportarán las contribuciones correspondientes a la Caja Costarricense de Seguro Social. De esta manera los rebajos se deberán hacer sobre el 100% que recibe la trabajadora, incluyendo el 50% que paga la Caja Costarricense de Seguro Social.

5.3.3 La lactancia materna en la legislación de España

Actualmente, en España sólo existe una ley que favorece la lactancia materna, la cual se incluye en el Artículo 37 , puntos 4 y 5 ; Artículo 45, punto 1 sección D ; Artículo 46 punto 3 ; Artículo 48, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Consiste en la reducción de jornada en una hora a repartir en dos fracciones, o a media hora al final de la jornada, para amamantar a un hijo menor de nueve meses. indistintamente madre o padre.

Existen otras leyes que sin ser de protección total a la lactancia ayudan a que ésta se pueda dar, por lo que pueden ser útiles para aquellas mujeres que quieran amamantar a sus hijos :

- ❖ Se establecen dieciséis semanas de suspensión en caso de un parto único, dieciocho semanas para aquellas madres que den a luz a más de dos hijos.
- ❖ Excedencia no superior a tres años. Sólo existirá reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

- ❖ Por cuidado de un menor de seis años o disminuido físico o psíquico y que no desempeñe otra actividad remunerada, tiene derecho a una reducción de trabajo de un máximo de media jornada con la disminución de salario consiguiente.

Un aspecto muy importante de la información consultada es el hecho de que se indica que esta, es la legislación existente y que esperamos que se modifique porque no protege totalmente la lactancia materna.

5.3.4 La lactancia en la legislación de Guatemala

Lo relativo a la lactancia se encuentra regulado en nuestro país, tanto por la Constitución Política de la República como por el Decreto 1441 del Congreso de la República; en la Constitución, el Artículo 102, literal k) en el segundo párrafo indica someramente, que en la época de la lactancia tendrá derecho (la mujer) a dos periodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. La referida norma no hace referencia alguna respecto de la forma en que debe establecerse ese descanso extraordinario, por lo que es necesario acudir al Código de Trabajo, el cual en el Artículo 153, señala que toda mujer 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. Esa hora será remunerada y su incumplimiento da lugar a la sanción que corresponda al empleador.

En cuanto al periodo de lactancia, la citada norma indica que se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después salvo prolongación por prescripción médica.

De lo señalado por los Artículos indicados, puedo opinar que en nuestro país, es solamente la madre quien tiene derecho a ese descanso extraordinario, contrario a lo que ocurre en otros países como antes he analizado, en los cuales, se otorga ese descanso también a los padres del menor en algunas circunstancias; el periodo de lactancia como esta establecido en las legislaciones tanto de Guatemala como de otros países encuentra su razón de ser en el hecho de que el alimento más adecuado para el menor es la leche materna la cual como hemos visto, puede ser obtenida por el infante directamente del pecho de su progenitora o bien puede ser extraído para que el menor mediante un biberón pueda ingerirla; el lapso durante el cual la madre disfruta de ese derecho de acuerdo a nuestras leyes es de diez meses, y puede ser extendido según análisis médicos que indiquen la necesidad en ese sentido; la normativa como un derecho inalienable para la madre, es adecuada en mi criterio para el caso de que una mujer haya dado a luz a un solo niño en el parto, pero ¿Qué ocurre si del parto resulta un nacimiento múltiple? (dos o más niños). Personalmente creo que ese periodo de tiempo es muy corto en caso que sea más de un infante, pero, ese análisis será objeto de estudio en los subsiguientes párrafos.

5.4 La inamovilidad de la mujer embarazada y en época de lactancia

Dentro de las prohibiciones que la ley guatemalteca establece para los patronos, esta la contenida en el inciso c) del Artículo 151 del decreto 1441, el cual señala que está prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.

La trabajadora embarazada con el objeto de gozar de estabilidad en el trabajo y protección a la maternidad por la función social que desempeña, no podrá ser despedida, si la parte empleadora no cuenta con la autorización

otorgada por un Juez de trabajo y previsión social. Ante el tribunal la empleadora deberá probar la causa justa en que fundamenta el despido. Si no acredita esa situación ante el Juez, él ordenará reinstalarla y deberá cancelarle los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que estuvo sin laborar

5.5 Análisis acerca de la necesidad de ampliar el periodo de lactancia de las mujeres trabajadoras cuando tiene lugar un parto múltiple

La lactancia materna constituye un derecho fundamental para la madre trabajadora por cuanto, el infante necesita en primer lugar alimentarse y en segundo término gozar de la cercanía de la madre. En el primer presupuesto, esta comprobado de forma científica que no existe un mejor medio de alimentación para los menores que la leche que produce la madre, debido a que ésta cuenta con todos los nutrientes necesario para el adecuado desarrollo del bebe en los primeros meses de vida, además que lo inmuniza para evitar enfermedades que pudieren afectarlo durante la temprana edad, es decir ayuda a fortalecer sus defensas. En el segundo presupuesto, es natural que el bebé necesite la cercanía de su madre en virtud de que los estímulos de ésta ayudan a brindarle todo un cúmulo de sentimientos que le permitirán crecer con suficiencia en cuanto a seguridad y amor propio. El recién nacido entonces, requiere de cuidados y de un tiempo específico dedicado sólo a él por parte de su progenitora; en ese sentido, al ocurrir un parto múltiple, la madre deberá obligatoriamente dedicar un tiempo específico a cada uno de sus hijos, lo cual implica que el tiempo que utilizará será mayor; en el caso de que del parto nacieran mellizos, que es lo más común cuando ocurren partos múltiples, en mi criterio, dos periodos de media hora cada uno durante su jornada de labores no es suficiente para que una mujer pueda prodigarle los cuidados que los niños requieren.

Ante ese panorama creo que es necesario que la legislación guatemalteca, contemple la posibilidad de brindar a la madre trabajadora una ampliación en el horario de lactancia al momento de que la misma observe un parto múltiple, puesto que ello redundaría no solo en beneficio de la propia madre, sino también del infante, el empresario y la misma sociedad como hemos visto al momento de tratar lo referente a las ventajas de la lactancia materna. Media hora dos veces al día, en mi opinión es un lapso prudente para que la madre pueda atender a su hijo durante su jornada laboral, por lo que, las horas de lactancia deben ser proporcionales al número de hijos que ha dado a luz una madre que se encuentra al servicio de un empleador en nuestro país.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo, aunque establece algunos derechos en beneficio de la madre trabajadora, no contempla la posibilidad de que ocurra un parto doble de una mujer trabajadora.
2. La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo a pesar de que establecen garantías y derechos para los trabajadores, no cumplen con una adecuada tutela para las madres trabajadoras, especialmente de quienes han visto nacer en un solo parto a más de un hijo.
3. La reanudación de la jornada laboral no tiene por qué significar el final de la lactancia natural.
4. Para poder trabajar sin dejar de darle el pecho a su hijo, la madre necesita básicamente información, confianza en sí misma y en sus derechos y, sobre todo, apoyo familiar (pareja, familia), social (amigos, comunidad) y laboral.

RECOMENDACIONES

1. Que el derecho de trabajo debe de ser revisado por lo sindicatos y empresarios para establecer en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las garantías para las madres trabajadoras que den a luz más de un hijo en un mismo parto.
2. Es necesario que el Congreso de la República como iniciativa de ley, establezca la ampliación del horario de lactancia para las madres trabajadoras; o bien emitir el correspondiente Acuerdo Gubernativo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para dar cobertura
3. Es necesario establecer mecanismos adecuados por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General del Trabajo, a fin de que los patronos cumplan con las disposiciones legales que brindan protección a las madres trabajadoras en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 2 vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1949.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix. 2004.

Human Rights Watch. **Derechos humanos**, 2002, <http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala.html>.75, (22 de diciembre de 2005).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 1t. y 2t. Ed. Impresos Aldina Rosell y N., UNAM; México.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.

NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1969.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Salario, régimen legal**. 6^a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1944.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo. 1964, Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social.