

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, likely a saint or a historical figure, holding a staff. Above him is a crown with a cross on top. To the left and right are lions and castles. The Latin motto "CAETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALTENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO
DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE
Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA**

CLAUDIA SURAMA RAMOS LEAL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL
PRE Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA SURAMA RAMOS LEAL

Previo a conferírsele el grado académico de

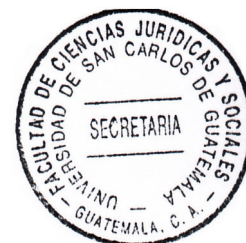
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2008

**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

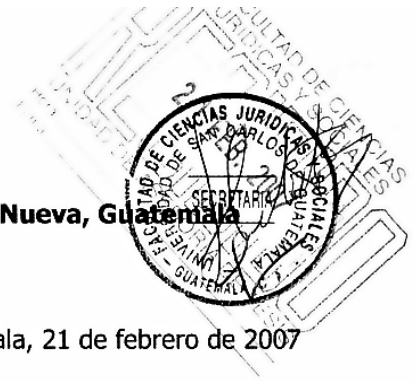
Presidente: Lic. Carlos de León Velasco
Vocal: Lic. Roberto Echeverría
Secretario: Lic. Napoleón Orozco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Juan Carlos Godinez
Vocal: Lic. Rafael Morales Solares
Secretario: Lic. Manfredo Maldonado

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 de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
13 calle "B" 13-61 Residenciales el Frutal III Zona 5 Villa Nueva, Guatemala
Tel. 66831337



Guatemala, 21 de febrero de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala


Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para dar cumplimiento a la resolución emanada por su digno cargo, a través de la que se me designó asesora de tesis de la Bachiller: Claudia Surama Ramos Leal, carné número 200111155, expediente número 1095-06, en la elaboración de su trabajo de graduación titulado: "LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE Y POST PARTO A LA TRABAJADORA DOMÉSTICA".

Habiéndose finalizado la elaboración del mismo atentamente dictaminó:

- I- Que el trabajo de tesis se llevó a cabo bajo mi inmediata dirección y sugerencias, así como el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma y fondo, exigidos por el normativo reglamentario respectivo para trabajos de esta naturaleza.
- II.- Al elaborar el precitado trabajo, la autora observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, tomando en cuenta y en forma paralela la legislación del ramo y doctrina.
- III.- El tema seleccionado por la autora denota importancia, interés y empeño, por ende constituye un gran aporte académico no sólo para nuestra casa de estudios; sino también para el derecho laboral guatemalteco.
- IV.- Sugerí a la interesada modificar el título de la misma, quedando de la siguiente manera: "ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA".
- V.- En consecuencia estimo que el trabajo de tesis de la Bachiller Claudia Surama Ramos Leal, reúne los presupuestos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, extremos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, de tal suerte sugiero que dicho trabajo debe seguir con el trámite establecido hasta su aprobación definitiva.

• Sin más por el momento me suscribo del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis con las más altas muestras de consideración, respeto y estima.


Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
Asesora de Tesis
Colegiada 6869

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **CLAUDIA SURAMA RAMOS LEAL**, Intitulado: **"ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA"**.

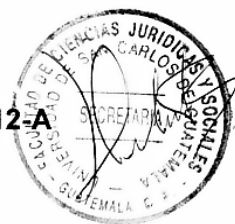
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración 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/sllh

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617



Guatemala 12 de marzo de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento sobre la revisión de mérito realizada al trabajo de tesis de la bachiller: Claudia Surama Ramos Leal, carné número 200111155, expediente número 1095-06, intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA".

En cuanto al tema investigado, leí detenidamente cada capítulo, los cuales se interrelacionan entre sí, además se utilizan los métodos correctamente, las conclusiones y las recomendaciones son congruentes; la bibliografía utilizada es la adecuada.

Dicha investigación puede ser motivo de amplia discusión para la sociedad guatemalteca y constituye un aporte muy significativo tanto para estudiantes como para profesionales en el campo del derecho laboral.

En virtud de lo expuesto, y en mi calidad de revisor de tesis, estimo que el trabajo relacionado, reúne de manera muy satisfactoria todos los requerimientos de forma y de fondo, exigidos en los Artículos 31 y 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE; para que continúe con el trámite que corresponde.

Atentamente,

Licenciado. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Revisor de Tesis
Col. 3426

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CLAUDIA SURAMA RAMOS LEAL, Titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRE Y POST PARTO DE LA MUJER GUATEMALTECA 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: Fuente de sabiduría eterna que ha estado siempre a mi lado iluminándome, gracias por tu amor y misericordia en cada momento de mi vida y por permitirme escalar la montaña que veía tan alta.

A MIS PADRES: Luis Ramos y Rosa Elba Leal, quienes son motivo de inspiración en mi vida para alcanzar mis metas, gracias por su amor, ejemplo y darme todo el apoyo para poder salir adelante.

A MI HERMANO: Dennys Giovany, por ser guía y ejemplo en mi caminar y motivarme a seguir adelante, te quiero mucho.

A MIS ABUELITOS: Marina Castillo, Francisco Leal (Q.E.P.D.), Felicita Alegría y Hermenegildo Ramos (Q.E.P.D.), por apoyarme incondicionalmente y haber puesto su confianza en mí, las quiero mucho.

A LA LICENCIADA: Verónica Lucía Carvalhais Cacheo, como un testimonio de gratitud ilimitada por tu gran apoyo, aliento y estímulo para terminar esta meta y darme la oportunidad de aprender a tu lado, infinitamente gracias.



A: Dina Claveria, gracias por sus consejos, apoyo y ser una gran amiga, la quiero mucho.

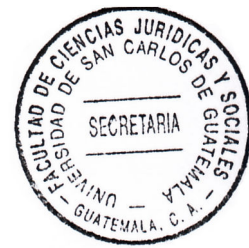
A MI FAMILIA: Con profundo agradecimiento por apoyarme, incentivarme y confiar en mí, en especial a la familia Ramos.

A MIS AMIGOS: Grandes tesoros que Dios me dió, gracias por su incondicional ayuda.

A LA FAMILIA: Hernández Meda, por estar siempre a mi lado, gracias.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Importancia.....	3
1.3. Interpretación.....	4
1.3.1. Procedimientos para la interpretación de las normas laborales.....	5
1.3.1.1. Procedimiento establecido en la Ley del Organismo Judicial.....	5
1.3.1.2. Procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.....	6
1.4. Diversas concepciones del derecho de trabajo.....	7
1.4.1. Privativa.....	7
1.4.2. Publicista.....	8
1.4.3. Dualista o mixta.....	8
1.4.4. Social.....	8
1.5. Diversas fuentes del derecho del trabajo.....	9



1.5.1. Fuentes tradicionales.....	9
1.5.1.1. Reales.....	9
1.5.1.2. Formales.....	9
1.5.1.3. Históricas.....	10
1.5.2. Fuentes específicas.....	10
1.6. Sujetos del derecho del trabajo.....	11
1.6.1. Trabajador.....	11
1.6.2. El patrono.....	12
1.6.3. La empresa.....	12
1.6.4. Auxiliares del patrono.....	13
1.6.4.1. Representantes patronales.....	13
1.6.4.2. Trabajadores de confianza.....	14
1.6.4.3. Los intermediarios.....	15
1.6.4.4. Sustitución del patrono.....	16
1.7. Diversos derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.....	17
1.7.1. Libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.....	18
1.7.2. La eliminación de la discriminación.....	25
1.7.3. La eliminación de trabajo forzoso.....	26

CAPÍTULO II

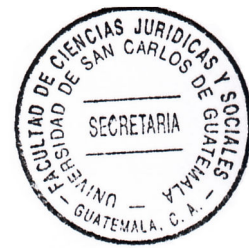
2. El Estado y los derechos de la mujer en Guatemala.....	29
---	----



2.1. La mujer como sector social.....	30
2.2. El derecho de trabajo de la mujer en Guatemala.....	35
2.3. Diversos aspectos relacionados a la salud de la mujer guatemalteca.....	36
2.4. El desarrollo de la mujer en Guatemala.....	40
2.5. Importancia de los derechos de la mujer guatemalteca.....	42

CAPÍTULO III

3. La debida protección salarial pre y post parto.....	47
3.1. Definición doctrinaria.....	47
3.2. Definición legal.....	48
3.3. Importancia.....	49
3.4. Clases de salario.....	52
3.5. Las garantías protectoras del salario.....	55
3.5.1. Contra abusos del patrono.....	59
3.5.2. Contra los acreedores del trabajador.....	61
3.5.3. Contra los acreedores del patrono.....	63
3.6. El salario mínimo.....	66
3.6.1. Definición legal.....	66
3.6.2. Determinación del salario mínimo.....	67
3.7. La protección del salario a la trabajadora pre y post parto.....	77



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Los derechos del pre y post parto de la mujer en Guatemala.....	79
4.1. El respeto al derecho del trabajo.....	79
4.2. La no violencia laboral de la madre guatemalteca.....	82
4.3. Importancia de los derechos laborales de la familia de la mujer en Guatemala.....	84
4.4. Seguridad social de la madre guatemalteca.....	89
4.5. Los derechos pre y post parto de la mujer en Guatemala.....	89
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

Es importante el estudio de los derechos laborales de la mujer guatemalteca pre y post parto, para así encontrar una solución a la problemática existente en Guatemala en lo relacionado con el período del embarazo y lactancia de la madre guatemalteca, debido a que no existe un adecuado respeto a los derechos y garantías de las mismas.

Entre el patrono y la mujer guatemalteca trabajadora existe un vínculo de carácter jurídico en virtud del cual la misma adquiere determinados derechos y a la vez se le imponen obligaciones. Los derechos que se derivan del contrato son exigibles por parte del patrono, pero también el respeto a las garantías mínimas tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono catorce, el bono incentivo, y muy especialmente los derechos relacionados a la maternidad deben respetarse.

La madre guatemalteca trabajadora debe contar con una seguridad social que le permita mantener una adecuada estabilidad en su trabajo mediante la obtención de una licencia pre y post nata; por lo que los derechos establecidos en nuestra legislación deben ser cumplidos a cabalidad, siempre en beneficio de la mujer en Guatemala.

Para el desarrollo de la presente tesis se utilizaron los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como también las técnicas documental y bibliográfica. Además, la hipótesis se comprobó al determinar la necesidad de brindar



protección a la mujer guatemalteca trabajadora para que efectivamente sean respetados sus derechos y garantías durante y después de su embarazo. Como objetivos, general y específicos, al determinar los mecanismos que permitan garantizar los derechos laborales del pre y post parto de la mujer guatemalteca; cómo establecer y definir los derechos que tiene la trabajadora en relación a su estado de gravidez.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: tratándose el primero, del derecho del trabajo y el procedimiento para la interpretación de las normas laborales; el segundo a los derechos de la mujer en Guatemala; como también su desarrollo; el tercero relativo al salario, su protección y las garantías; el cuarto, y último capítulo, en relación a los derechos laborales vigentes del pre y post parto de la mujer guatemalteca, el respeto y la seguridad social de la madre; para terminar con conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Originalmente fue llamado derecho obrero, legislación industrial o ley del trabajo industrial. Dichas denominaciones han sido de utilidad para determinar que las nuevas normas y leyes tenían como campo de aplicación único, el trabajo en la industria. Los diversos empleados de las actividades económicas y de aquellas relacionadas al comercio se regían mediante los Códigos Civiles y Mercantiles y a través de leyes especiales; lo cual fue desapareciendo, al punto de que actualmente se puede afirmar que nuestro derecho del trabajo cuenta con la pretensión de normar totalmente el trabajo prestado a otro.

1.1. Definición

El autor Guillermo Cabanellas De Torres nos indica que derecho de trabajo es: “La rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

¹ Diccionario jurídico elemental, pág. 119.



“La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.²

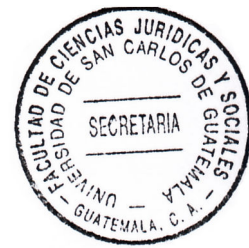
“El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.³

La autora, de la presente tesis define al derecho de trabajo como aquel conjunto de principios doctrinas y normas jurídicas de carácter público que tienen por finalidad la debida regulación de los asuntos económicos, políticos y jurídicos, que surgen a la existencia y vida jurídica, como el resultado de la prestación laboral, tanto de patronos como de trabajadores.

También puedo definir al derecho del trabajo como aquel conjunto de los principios, instituciones jurídicas y leyes reguladoras de las condiciones generales necesarias para que ocurra la prestación del trabajo en nuestra sociedad guatemalteca.

² Echeverría Morataya. Rolando, **Derecho del trabajo**, pág. 8

³ Linares, Francisco Walter. **Tratado de política laboral y social**, pág. 76



1.2. Importancia

La importancia del derecho de trabajo radica en que el mismo se destina a los trabajadores. Es necesario, que el mismo sea estudiado profundamente y particularmente por cada trabajador; para que de dicha forma, el trabajador cuente con la mayor posibilidad del debido conocimiento tanto de sus derechos como de sus obligaciones, así como también, de poder hacer exigible el cumplimiento adecuado de todas aquellas garantías que de el mismo se desprenden.

Al respecto, el autor anteriormente citado, en relación a la importancia del derecho del trabajo nos indica que: “El conocimiento de la solución a los problemas sociales, así como de buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestros tiempos”.⁴

La autora de la presente tesis, indica que la importancia del derecho del trabajo radica en que la misma a diferencia de otras ramas del saber jurídico no existe sujeto incorporado a la sociedad que se pueda abstraer de la aplicación de sus normas, debido a que la convivencia en una determinada sociedad, nos obliga a que participemos dentro del proceso de producción de la misma, pudiendo dicha participación ocurrir como dueños de los medios de producción, con lo cual adquirimos la calidad de trabajadores o de patronos, para la obtención de nuestro medio de

⁴ **Ibid**, pág. 78



sustento, lo cual nos ubicaría en la calidad de trabajadores, ya que las normas laborales son de aplicabilidad obligatoria para toda la relación que ocurre en la ejecución de una obra o en la prestación de un determinado servicio de manera dependiente en Guatemala.

1.3. Interpretación del derecho del trabajo

La interpretación del derecho del trabajo en Guatemala es aquel conjunto de operaciones encargadas del descubrimiento del adecuado sentido con el cual deben de contar las normas laborales en nuestro país. La existencia de modernas ideas en lo que respecta al campo del derecho laboral, por lo general únicamente se inclina a interpretar solamente aquello que nos indica el texto de la norma.

Al referirme al texto de la norma como lo indico en el párrafo anterior, me refiero a los fines de las distintas normas de trabajo, siendo dichos fines los siguientes: Económicos, jurídicos, sociales, éticos, políticos y culturales.

La debida interpretación del derecho del trabajo guatemalteco tiene que encaminarse dirigida a la búsqueda de un correcto fin de las normas laborales existentes en nuestra sociedad guatemalteca.



1.3.1. Procedimientos para la interpretación de las normas laborales

El sistema legal imperante en Guatemala en lo relacionado al derecho laboral, sigue dos distintos procedimientos para la adecuada interpretación de las normas de trabajo, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

1.3.1.1. Procedimiento establecido en la Ley del Organismo Judicial

El primer procedimiento, lo podemos encontrar en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos la misma en sus Artículos 9 y 10 lo siguiente:

“Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno.

Las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos.

Carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior”.



“Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, ateniendo el orden siguiente; a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

1.3.1.2. Procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en lo relacionado a la interpretación del derecho del trabajo nos indica en su Artículo 106 último párrafo lo siguiente:

“En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 17 indica:



“Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

“En relación a la interpretación del derecho del trabajo, en el mismo, al contrario del derecho común, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución ni la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma mas favorable al trabajador”.⁵

1.4. Diversas concepciones del derecho del trabajo

A continuación, doy a conocer las distintas concepciones existentes en relación a la naturaleza del derecho del trabajo, siendo las mismas las siguientes:

1.4.1. Privativa

La concepción privativa del derecho del trabajo es aquella que argumental que el mismo se basa en un determinado contrato, el cual debe ser tenidamente personalizado mediante la voluntad y espontaneidad de las partes.

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 54.



1.4.2. Publicista

La concepción publicista del derecho del trabajo es aquella corriente doctrinaria que determina que las normas laborales vigentes cuentan con un carácter imperativo, además de ser las mismas taxativas. Para dicha concepción, la autonomía de la voluntad tiene limitaciones al aplicar el derecho laboral; ya que las normas de la misma son tendientes a brindar protección a todos aquellos intereses generales y no particulares.

1.4.3. Dualista o mixta

La concepción dualista o mixta es aquella que indica que el derecho laboral protege por un lado intereses particulares, por el otro los de la generalidad. Dicha concepción es perteneciente al derecho público, debido a que se encarga de organizar una forma de protección de orden administrativo sobre los trabajadores.

1.4.4. Social

La concepción social del derecho del trabajo es aquella que incorpora el derecho en mención una serie de diversas instituciones que convierten a las diversas relaciones jurídicas en una igual finalidad o idea social. Dicha concepción, cuenta con características, peculiaridades especiales y propias.



1.5. Diversas fuentes del derecho del trabajo

El derecho del trabajo cuenta con diversas fuentes, pudiéndose clasificar las mismas en: Fuentes tradiciones y fuentes específicas.

1.5.1. Fuentes tradicionales

A continuación, explico las distintas fuentes tradicionales existentes, siendo las mismas:

1.5.1.1. Reales

Entre las fuentes tradiciones del derecho del trabajo, se puede hacer mención de las fuentes reales, las cuales son aquellos elementos de hecho que sirven de fundamento a las fuentes formales. Dichas fuentes, son aquellas producidas mediante elementos o factores determinantes en el contenido de las normas jurídicas, en las cuales han surgido factores y condiciones que determinan la importancia y necesidad de la emisión de leyes nuevas.

1.5.1.2. Formales

Las fuentes formales del derecho del trabajo son aquellas que se producen mediante el proceso de orden formal de creación de las normas jurídicas, o sea aquellas provenientes del ámbito parlamentario. Dichas fuentes sufren el proceso de



iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia debidamente regulado en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

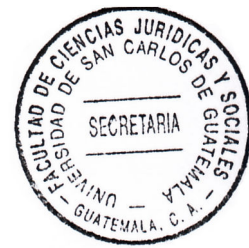
1.5.1.3. Históricas

Las fuentes históricas del derecho del trabajo son aquellas referentes a los diversos documentos, libros e inscripciones, que se encargan de encerrar el texto correspondiente de una determinada ley o de un conjunto de leyes; las cuales se encargan de informar el origen con el cual cuentan las distintas normas existentes.

1.5.2. Fuentes específicas

En nuestra legislación laboral vigente, la única fuente de derecho de trabajo que existe es la ley, y a continuación doy a conocer las diversas fuentes específicas en Guatemala, siendo las mismas:

- Constitución Política de la República de Guatemala,
- Convenios y tratados internacionales o regionales,
- Código de Trabajo,
- Los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo,



- Los reglamentos de trabajo y previsión social.

1.6. Sujetos del derecho del trabajo

A continuación indico y explico los diversos sujetos del derecho del trabajo en Guatemala, siendo los mismos los siguientes:

1.6.1. Trabajador

El autor Guillermo Cabanellas De Torres anteriormente citado nos indica que trabajador es: “Quien trabaja, todo aquel que realiza un labor útil. El que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil”.⁶

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 3 que trabajador es:

“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.

⁶ De Torres. **Ob. Cit**, pág. 376



Para la autora de la presente tesis el trabajador es toda persona individual que se encarga de prestar a un determinado patrono sus servicios intelectuales o materiales, o ambos a consecuencia de una relación de trabajo o de contrato.

1.6.2. El patrono

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en relación al patrono nos indica en su Artículo 2, lo siguiente:

“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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

Para la autora del presente trabajo de tesis patrono es toda aquella persona individual o jurídica que utiliza aquellos servicios de uno o varios trabajadores en virtud de una relación de trabajo o de un contrato.

1.6.3. La empresa

La empresa para efectos de la rama laboral es aquella que se puede circunscribir a la debida organización de capital, trabajo, personal, de propiedad estatal o particular.



Empresa es: “La asociación científica, industrial o de otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de trabajo, común a los gastos que origina y participando también todos los miembros de las ventajas que reporten”.⁷

Cuando la empresa es de carácter particular, por lo general se busca una finalidad lucrativa en beneficio de los accionistas o socios, y cuando la empresa es de carácter público, por lo general lo que busca como finalidad es la prestación de un servicio o el cumplimiento de una finalidad en beneficio de la colectividad.

1.6.4. Auxiliares del patrono

A continuación doy a conocer los distintos auxiliares del patrono existentes en la legislación laboral guatemalteca, siendo los mismos:

1.6.4.1. Representantes patronales

Los representantes patronales son aquellos sujetos individuales que ejercen en nombre del patrono, llevando a cabo diversas funciones tanto de administración como de dirección, así como también todas aquellas que se encuentren autorizadas legítimamente por aquel, teniendo como característica propia que las relaciones que tienen los trabajadores con los representantes del patrono, determinan la existencia de

⁷ **Ibid**, pág. 142



que el patrono se encuentre de manera directa obligado, ya que el representante del mismo no puede actuar por si solo y por ende no contrae ningún tipo de responsabilidad directa en relación con los empleados y en consecuencia viene a ser solamente un trabajador más de la empresa.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala en su Artículo 4 que:

“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

1.6.4.2. Trabajadores de confianza

Debido a la amplitud con la cual cuentan las distintas actividades que lleva a cabo una empresa en Guatemala, es de necesidad que el patrono tenga que delegar en otras distintas personas, varias de las funciones que al mismo le serían propias, y que debería de llevar a cabo.



Por lo anotado anteriormente en el párrafo anterior, surgen los auxiliares del patrono denominados trabajadores de confianza, así como los representantes del patrono; quienes son indudablemente trascendentales en las distintas relaciones laborales que se llevan a cabo.

En aquellos casos donde el patrono sea una persona jurídica, es indispensable que el mismo tenga que actuar o bien ser representado mediante personas físicas, para así poder llevar a cabo la diversidad de actividades que la empresa debe de realizar en nuestra sociedad guatemalteca.

1.6.4.3. Los intermediarios

Son aquellas personas que contratan en nombre propio, los servicios relativos de uno o más trabajadores para la realización de un determinado trabajo que beneficia a otra persona; quedando el beneficiario y el intermediario del trabajo obligados de manera solidaria con los trabajadores.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 5 que:

“Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la



Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

1.6.4.4. Sustitución del patrono

La sustitución del patrono es aquella institución del patrono sustituto, la cual presupone los siguientes supuestos para poder existir, siendo los mismos:

- Que exista un establecimiento o una empresa
- Que exista un titular del establecimiento o de la empresa
- Que exista la transferencia de derechos de titularidad de una a otra persona, ya sea jurídica o individual.
- El surgimiento de una responsabilidad solidaria temporal

Para la autora del presente trabajo de tesis la sustitución del patrono es aquella sesión de deudas, en la cual no existe la necesidad que los acreedores siendo en este caso los mismos trabajadores la consientan de manera tácita o expresa.



El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 23 que:

“La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

1.7. Diversos derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Los estados miembros de la Organización Internacional del trabajo, han adquirido el compromiso en Guatemala de garantizar el respeto de los derechos que se consagran dentro de la declaración declarativa de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Partiendo de dicho compromiso, nuestra legislación laboral en Guatemala debe de respetar los derechos y principios fundamentales del trabajo, y a la vez garantizar la vigencia positiva y respeto de los mismos en el país.



1.7.1. Libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical

Nuestro ordenamiento jurídico en Guatemala contiene normas legales que de manera específica o general se encargan de regular la sindicalización de los trabajadores, el ejercicio de las libertades de asociación del sector público y privado, así como también la negociación colectiva, el ejercicio del paro, la huelga y la suscripción de pactos de condiciones de trabajo.

Al respecto nuestra Constitución Política de la República en su Artículo 34 en lo relacionado al derecho de asociación nos indica:

“Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala es aquella norma ordinaria, que se encarga de regular todo lo relacionado con los principios y derechos fundamentales del trabajo. Es importante, hacer mención en lo que respecta a la libertad de asociación y a la libertad sindical, ya que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene normas de carácter especial reguladoras en materia de los sindicatos tanto del género masculino como del femenino en Guatemala.



Al respecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 206 que trabajador es:

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

También la citada norma en su Artículo 207 nos indica que:

Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.



Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

El Artículo 208 de la norma en mención señala lo siguiente:

“Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales”.

El Artículo 209 nos indica que:

“Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.



Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido”.

En lo relacionado a la negociación colectiva, es importante hacer mención de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales únicamente se pueden suscribir mediante sindicatos; así como también los convenios colectivos de condiciones de trabajo que se suscriben mediante grupos coaligados de trabajadores quienes le delegan su representación ADHOG.

Al respecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 49 que:

“Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de



patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

La citada norma en su Artículo 50 nos indica que:

“Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- Las partes que lo han suscrito;
- Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y



- Los que concierten en lo futuro, contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorable para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

El Artículo 51 indica lo siguiente:

“Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se debe observar las siguientes reglas:

- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las



contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

- Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales



no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.”

1.7.2. La eliminación de la discriminación

El autor Guillermo Cabanellas de Torres nos indica que discriminación es: “Acción y efecto de dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.⁸

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 14 bis que:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

⁸ De Torres. **Ob. Cit;** pág. 129



El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

También, el Artículo 151 literal “A” de la citada norma nos indica que:

“Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer”.

Es importante anotar, que la discriminación en materia de ocupación y empleo se puede originar por distintos motivos como la discriminación de género, por nacionalidad, por origen étnico de los trabajadores y trabajadoras.

1.7.3. La eliminación de trabajo forzoso

Al respecto, es importante anotar lo establecido en la literal “F” del cuatro Considerando del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:



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

En nuestra sociedad guatemalteca el Código Laboral vigente es constitutivo de una norma ordinaria que rige las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores, para que los mismos se desenvuelvan dentro de un espacio fraterno tutelar del trabajador, garante de sus propios derechos irrenunciables y necesaria y obligatoriamente se debe abolir cualquier idea de trabajo que sea obligatoria en Guatemala.





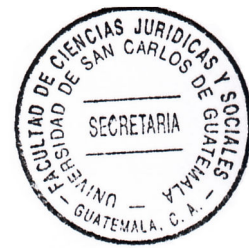
CAPÍTULO II

2. El Estado y los derechos de la mujer en Guatemala

El Estado guatemalteco es signatario de un conjunto de diversos instrumentos tanto nacionales como internacionales en materia de los derechos humanos de las mujeres, sobre los que el mismo debe de rendir informes, y de manera especial en aquellos que fueron contraídos dentro del marco internacional. Tal es el caso de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD) la cual en su contenido cuenta con el mandato de rendir informes periódicos, ante el comité con el objetivo del debido respeto de los derechos de la mujer. El comité en mención se encarga de examinar los informes relacionados a la mujer relacionados al Estado guatemalteco excepcional; realizando las recomendaciones pertinentes para una mejor calidad de la eficacia en la aplicación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra Mujer (CEFD).

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 2 que:

“Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.



2.1. La mujer como sector social

En Guatemala las mujeres constituyen un porcentaje bastante alto en nuestro país. Las mismas son constitutivas de un grupo cuantitativamente y cualitativamente relevante, siendo dicha importancia cuantitativa no reflejada en las oportunidades con las cuales debe contar la mujer en los ámbitos político, económico, social y cultural, contando la misma con niveles de desarrollo bastantes bajos a consecuencia de la inexistencia de oportunidades.

El desequilibrio existente entre hombres y mujeres se refleja en la inequidad existente entre los diferentes campos de las relaciones de orden social, dicho extremo se refleja claramente entre los niveles de participación social de las mujeres en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4 nos indica que:

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.



En lo relacionado a la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, no es todavía positiva ya que el Estado de Guatemala, no ha contado con la voluntad política para que los distintos ministerios, instituciones del gobierno y los operadores de justicia apliquen la misma, ya que dicha norma contiene normas de orden específico para la debida prevención de la discriminación laboral.

Es alarmante, la aplicación inexistente en los tribunales de justicia de las normas nacionales e internacionales de los derechos humanos de la mujer, y en general de la normativa relacionada a los derechos humanos, a pesar de lo establecido en el Artículo 46 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala al indicarnos que:

“Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

La autora Magdalena Aguilar Cuevas nos indica que derechos humanos son: “Todas aquellas facultades, prerrogativas, y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin las cuales no se puede vivir como ser humano”.⁸

⁸ Aguilar Cuevas. **Derechos humanos**, pág. 15



También la citada autora nos indica que: “Los derechos humanos son un conjunto de normas jurídicas que imponen derechos y obligaciones al Estado para su efectivo respeto y cumplimiento y concede facultades a las personas, provistas de sanciones para asegurar su efectividad”.⁹

El Estado guatemalteco, debe de encargarse de una mayor difusión de los tratados tanto nacionales como internacionales, así como de la legislación vigente con todos aquellos funcionarios del sistema judicial, a fin de aplicar las normas de manera debida en los tribunales.

Las diversas organizaciones de grupos de mujeres consideran relevante que el Estado guatemalteco enuncie una norma que de manera expresa elimine cualquier forma de discriminación contra la mujer guatemalteca, pero que realmente llegue a existir la voluntad política para poder alcanzar la positividad de la misma.

La Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 100 que:

“El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

⁹ Ibid.



El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

La Ley de Dignificación y Promoción integral de la Mujer, Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 12 indica que:



El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

- Elección libre de empleo.
- Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.
- Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.
- Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.
- Inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.



- No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.”

2.2. El derecho de trabajo de la mujer en Guatemala

Es importante la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer guatemalteca en el ámbito relacionado al trabajo, a fin del aseguramiento en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para que los mismos cuenten con igualdad de derechos.

Dicha esfera puede manifestarse clara y fuertemente en la discriminación y vulnerabilidad que las mujeres en Guatemala han sufrido, ya que las mismas enfrentan difíciles condiciones de trabajo, debido al poco conocimiento relacionado con el cual cuentan las mismas en lo que respecta a sus derechos laborales, así como la facilidad actual existente para la explotación que sufren. A pesar de todo ello, no ha existido por parte del Estado un esfuerzo consistente para la eliminación de dicha problemática.

Es importante otorgar a la mujer guatemalteca la igual oportunidad de empleo, así como criterios iguales de selección en lo relacionado al trabajo. Es importante que las mujeres puedan elegir de manera libre y amplia su profesión, que cuenten con el derecho a la estabilidad del trabajo, con el derecho a recibir todas sus prestaciones, el derecho al ascenso.



El Ministerio de Trabajo en Guatemala, como ente rector tanto del trabajo como de la política del mismo, cuenta con la responsabilidad de fiscalizar que las políticas relacionadas a la formación y debida capacitación profesional tanto privada como pública, no sea discriminatoria de la mujer, pero también que en el proceso de selección de los sujetos participantes en los distintos procesos, sean las mujeres quienes cuenten y sea invitadas y tengan participación en los mismos.

También, el Ministerio de Trabajo debe de encargarse de la toma de medidas eficaces que permitan que la mujer guatemalteca trabajadora pueda contar con el acceso para capacitarse profesionalmente y así desarrollar de mejor manera sus destrezas y habilidades para obtener mejores oportunidades de trabajo. Es importante anotar que las mujeres trabajadoras en Guatemala deben tener derecho a prestaciones, a igual remuneración y a una igualdad de trato en lo relativo a un trabajo de igual valor. También es de importancia el derecho a la seguridad social con el cual debe de contar toda mujer guatemalteca, siendo el mismo un desafío para el sistema social en Guatemala, ya que la mayoría de la población y en especial las mujeres no cuentan con el servicio anotado, derivado a que pertenecen al sector informal de la economía.

2.3. Diversos aspectos relacionados a la salud de la mujer guatemalteca

Es fundamental la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito de la atención médica a fin de asegurar un adecuado acceso a los servicios de salud. Se deben de garantizar a la mujer guatemalteca dichos servicios de salud de manera



apropiada en relación con el embarazo, con el parto y con el período posterior al mismo otorgándole servicios que sean gratuitos, y cuando le aseguren una adecuada nutrición durante el embarazo y la lactancia.

Es importante la ampliación de los campos relacionados a la cobertura y atención médica en salud para las mujeres más allá de todos los servicios de atención materno infantil y de ginecoobstetricia. También, se deben de tomar muy en cuenta la reivindicación permanente de la mujer guatemalteca, ya que el sistema de salud solo coincide a las mismas en su función reproductora, por lo que el Ministerio de Salud debe de encargarse de tomarlas en cuenta como seres humanos integrales.

La implementación de programas de prevención tales como la salud alimentaría de la de la mujer guatemalteca, de la salud sexual y reproductiva, higiene y seguridad y otros que sean contribuyentes al mejoramiento de la salud de la misma son de relevancia para erradicar la problemática actual existente.

Al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 93 nos indica que:

“El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna”.

La citada norma en su Artículo 94 nos indica que:



“Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.

La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, nos señala su Artículo 15 que:

“El Gobierno de la República de Guatemala se encargara de desarrollar diversos programas para optar al personal existente de los conocimientos necesarios mínimos relativos a la situación de la problemática de vida de las mujeres, mediante el establecimiento de mecanismos específicos.

Por su parte el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 197 se refiere que:

“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en



buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;

- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- Prevenir incendios;
- Proveer un ambiente sano de trabajo;
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;



- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

2.4. El desarrollo de la mujer en Guatemala

La eliminación de la discriminación contra la mujer en Guatemala en las esferas de la vida económica y social es fundamental. Es importante considerar y poner atención a todos los problemas a los cuales la mujer guatemalteca hace frente, así como también el importante papel que la misma desempeña en la supervivencia económica de su familia.



Para garantizar un adecuado desarrollo de la mujer en igualdad de condiciones de género, que le permitan asegurar sus derechos inherentes, la misma deberá de participar en la debida elaboración y posterior ejecución de planes de desarrollo que permitan un adecuado acceso a los servicios de atención médica, incluyéndose para tal efecto todo lo relacionado al asesoramiento, información y servicios en cuestiones relacionadas a la planificación familiar.

Para una adecuada promoción del debido desarrollo de la mujer guatemalteca, para eliminar la desigualdad de género y problemática de salud con la cual cuenta, es necesario que el Estado guatemalteco se encargue de garantizar el acceso a los servicios y recursos siguientes:

- Educación
- Acceso a recursos productivos
- Salud integral y reproductiva
- Vivienda a bajo costo
- Capacitación y asesoría comercial y tecnológica



2.5. Importancia de los derechos de la mujer guatemalteca

Los derechos de la mujer guatemalteca son de suma importancia, cuando la misma comienza a laborar en una empresa privada, tiene un tiempo determinado de prueba el cual no puede ser de más de dos meses. Durante dicho tiempo puede ser despedida o renunciar, y en ambos casos cuenta con el derecho que se le pague el salario que haya ganado, así como también el aguinaldo, vacaciones y el bono 14 correspondiente al tiempo trabajado.

En lo relacionado a las jornadas de trabajo, cuando la trabajadora aun no ha cumplido los 18 años, la jornada de trabajo debe de ser de 7 horas durante el día teniendo la prohibición de laborar en jornada nocturna y trabajar horas extras.

La trabajadora guatemalteca cuenta con el derecho a vacaciones sin que le descuenten de su salario. Si la misma es despedida o bien renuncia antes de tener el derecho de gozar de las mismas, se le deberán pagar en concordancia con el tiempo que haya trabajado.

Las trabajadoras también cuentan con el derecho a que el patrono les de un lugar para trabajar, así como también todo aquello necesario para la debida protección de su salud y vida.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 83 que:



“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;
- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a



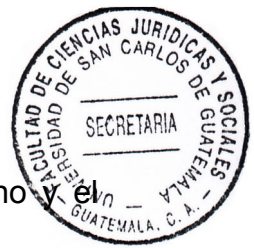
éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.”

También es importante anotar la protección a la maternidad y el derecho de inamovilidad de trabajo con el que cuenta la mujer guatemalteca, ya que no se puede despedir a aquellas trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o periodo de lactancia, pues las mismas gozan de inamovilidad.

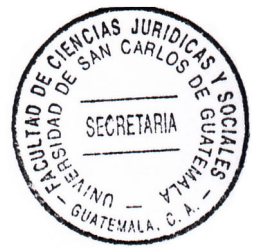
Cuando alguno de los derechos anteriormente anotados es violado, se le debe de comunicar dicha violación a la Inspección General de Trabajo, para que la misma autorice la investigación correspondiente. Después la misma, será de conocimiento del patrono que deberá de cumplir con lo establecido en la ley, ya que si no lo hace se presentará una denuncia ante el juez correspondiente.

Cuando en la empresa en la que trabaja existen tres o más trabajadoras, las mismas tienen el derecho a que el patrono las inscriba en el Instituto de Seguridad Social (IGSS). Para que puedan gozar de los servicios y beneficios que el mismo otorga, el patrono debe de otorgarles los certificados de trabajo que correspondan, ya que de no hacerlo, la trabajadora deberá hacer la denuncia ante las autoridades del seguro social, para que las mismas tomen las medidas necesarias frente a la



Inspección General de Trabajo, para que lo haga del conocimiento del patrono el mismo realice las inscripción correspondiente en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), o bien otorgar el certificado de trabajo, ya que de no hacerlo, dará comienzo al proceso laboral correspondiente.

Las mujeres guatemaltecas pueden acudir a la Inspección General de Trabajo, para la obtención de cualquier tipo de información o asesoría, teniendo únicamente que presentar su cédula de vecindad o hacerse acompañar de una persona que pueda identificarlas.





CAPÍTULO III

3. La debida protección salarial pre y post parto

La palabra salario, etimológicamente proviene de salarius, contando el mismo con un carácter alimentario. El mismo se origina en el proceso productivo de la sociedad, el cual no se debe de apreciar de manera impersonal, sino que en relación a la utilidad que el mismo tiene para el trabajador, si bien es cierto que patronos y trabajadores integran distintos sectores de la sociedad, ente ellos debe de existir una unión y no una controversia.

3.1. Definición doctrinaria

El salario, en nuestra sociedad guatemalteca puede ser definido como aquella retribución que el patrono debe pagar al trabajador como aquella contraprestación al servicio que fue recibido.

El autor Rolando Echeverría Morataya anteriormente anotado, al definir el salario nos indica que: “Es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores con su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal es el sostenimiento de los trabajadores y sus familias”.¹⁰

¹⁰ Echeverría Morataya. **Ob.Cit**; pág. 120



Por su parte, Guillermo Cabanellas de Torres define al salario como: “La compensación que recibe el obrero o empleado de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.¹¹

“El salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solamente que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono, seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.¹²

3.2. Definición legal

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 88 nos da a conocer la definición de salario, al indicarnos que:

“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.

¹¹ De Torres. **Ob Cit**; pág. 348

¹² **Ibid**, pág. 487.



El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo),
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

3.3. Importancia

La importancia del salario radica en que el mismo es aquella fuente principal o única de vida para el obrero guatemalteco, y el mismo tiene un carácter alimentario que de manera constante la legislación y la doctrina guatemalteca le ha reconocido, debido a que el mismo es constitutivo del ingreso mediante el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias que tiene así como las de su familia.

Es por ello, que el movimiento obrero, mediante la búsqueda de una legislación laboral mejor, se ha esforzado enormemente por brindar al trabajador una percepción real y efectiva en lo que respecta al salario, para lo cual, desde el siglo pasado, se ha encargado de dictar diversas y numerosas disposiciones legales.



El término salario es utilizado casi por todas las distintas legislaciones, debido a que el mismo es el conveniente para la percepción del salario, siendo el que abarca todas las distintas retribuciones con las cuales los trabajadores cuentan.

“La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos, no se justifica que pudieran pretenderse salarios que fueran elevados, pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario tiene justificadas razones”.¹³

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 89 nos indica que:

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

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

¹³ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** pág. 121



En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

La citada norma nos indica en su Artículo 90 que:

“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.



Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

3.4. Clases de salario

De manera tradicional, se distingue el salario en salario por unidad de tiempo y en salario a destajo o por unidad de obra como también se le denomina.

“La diferencia fundamental del salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra se calcula tomando como base períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas independientemente del resultado que se tiene; y por el salario de unidad por obra se toma por base el trabajo realizado sea por pieza, por precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado”.¹⁴

La distinción existente entre el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra no es absoluto, debido a que cuando los servicios de una persona son contratados por horas o por días necesariamente, debe de tomarse en cuenta un determinado rendimiento, y a la vez fijarse el salario por unidad se deberá siempre considerar el tiempo que se tendrá que invertir.

¹⁴ *Ibid*, pág. 49



En lo que respecta al salario por unidad de obra, se debe de tomar muy en cuenta que la cantidad que el trabajador perciba será tal, que el número de las unidades que se obtengan durante ocho horas, sea equivalente al salario mínimo correspondiente al trabajador.

El salario a precio alzado es aquel que se fija en los casos en que son utilizados los servicios de una persona por el tiempo indispensable para la construcción de una obra y a cambio de los cuales les será pagada una determinada cantidad global.

Dicha modalidad de salario anotada en el párrafo anterior, en los contratos laborales, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, ya que en el primero el trabajador únicamente pone su trabajo y no el material, y en el segundo pone ambos.

El Artículo 92 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere que:

“Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto



probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

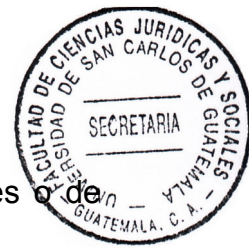
También el salario puede pactarse mediante la utilización de las actividades de los cobros o de las rentas que haga el patrono, debiendo en dicha clase de salario, señalar ya sea quincenal o mensual la cual tiene que recibir el trabajador, y que deberá ser de acorde a las necesidades del mismo y al monto de la probable participación que le corresponda. Anualmente se deberá de realizar la liquidación definitiva correspondiente.

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 94 se refiere que:

“El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.

La citada norma nos da a conocer en su Artículo 95 que:

“Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.



Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.

Otra clase de salario, existente en nuestra sociedad guatemalteca es el salario en especie, el cual no se paga con dinero en efectivo, ya que una parte se da en especie, alimentos y enceres, pero en ningún momento puede ser constitutivo de más del treinta por ciento del salario relacionado.

3.5. Las garantías protectoras del salario

A continuación doy a conocer las distintas garantías protectoras del salario en Guatemala, siendo las mismas las siguientes:

3.5.1. Contra abusos del patrono

Para un claro entendimiento de la protección salarial contra los abusos del patrono, es importante anotar los siguientes elementos:

- La obligación del pago del salario en efectivo y la prohibición del truc - sistem. Al respecto el Artículo 62 inciso “A” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica que:

“Se prohíbe a los patronos:



Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo en determinados establecimientos o personas”.

- El lugar del pago del salario, debe de realizarse en donde el trabajador preste sus servicios y durante las horas de trabajo o después de que las mismas concluyan.

Es obligación del patrono el pago del salario cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para laborar, tal y como lo indica el Artículo 61 inciso “G” del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica que:

“Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”.

- Existe prohibición al patrono para descontar o retener una suma del salario del trabajador en concepto de multas. El Artículo 60 inciso “E” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica que:

“Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.



Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento”.

- Existe prohibición de efectuar descuentos, tal y como lo indica el Artículo 93 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere que:

“Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”.

También la citada norma nos da a conocer en su Artículo 99:

“Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.



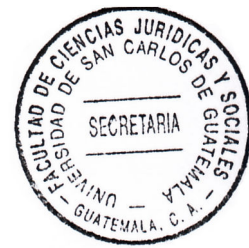
Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue”.

- Existe prohibición de llevar a cabo colectas. Al respecto el Artículo 62 inciso “F” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos muestra que:

“Se prohíbe a los patronos:

Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley”.



3.5.2. Contra los acreedores del trabajador

Para un claro entendimiento de la protección salarial contra los acreedores del trabajador, es importante anotar los siguientes elementos:

- La nulidad existente en la sesión de salarios tal y como lo indica el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos da a conocer en su Artículo 100 que:

“Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

- Existe obligación de que el salario se le pague al trabajador tal y como lo indica el Artículo 94 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere que:

“El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.



- Existencia de inembargabilidad parcial en el salario, tal y como lo indican los Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos que:

“Se declaran inembargables:

- Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
- El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

“No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.



Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos, a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones”.

3.5.3. Contra los acreedores del patrono

Al respecto el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 101 que:

“Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y



- Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

También la citada norma en su Artículo 102 nos indica que:

“Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.



Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

3.5.4. A los familiares del trabajador

Para un claro entendimiento de la protección a los familiares del trabajador, es importante anotar los siguientes elementos:

- La protección a los hijos menores

- Protección a la mujer casada

- Protección al patrimonio familiar

- Se debe de proteger a los familiares de aquel trabajador que haya fallecido. Al respecto el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 85 que:

“Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente



Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y



- La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en lo relacionado a la debida protección que debe de existir en beneficio de los familiares del trabajador fallecido nos indica en su Artículo 102 inciso “P” que:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:



Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador”.

3.6. El salario mínimo

Como medida protectora al salario, la legislación laboral vigente establece la institución denominada salario mínimo. De conformidad con el Convenio internacional 131 de la OIT, Convenio Relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vía de desarrollo del cual nuestro país es signatario, determina la obligación a nuestra sociedad guatemalteca del establecimiento de un salario mínimo aplicable a los distintos grupos asalariados.

3.6.1. Definición legal

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 103 que:

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.



Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

También, la citada norma en su Artículo 115 se refiere que:

“La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél”.

3.6.2. Determinación del salario mínimo

Para determinar el salario mínimo en nuestra sociedad guatemalteca es importante mencionar dos distintos elementos fundamentales, siendo los mismos los siguientes:



- Necesidades existentes de los trabajadores y de sus familias en lo relativo al costo de la vida, al país, a las prestaciones de seguridad social y al nivel de vida relacionado con otros distintos grupos sociales.
- Los diversos factores económicos, incluyéndose los requerimientos para un adecuado desarrollo económico, así como los niveles de productividad y la conveniencia que se debe de mantener y alcanzar para tener un alto nivel de empleo.
- Igualdad en las condiciones de los representantes tanto de los patronos como de los trabajadores.

La fijación de salario mínimo en Guatemala se lleva a cabo anualmente, y la misma se encuentra a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos, las cuales se integran por dos trabajadores sindicalizados y dos patronos y por un inspector de trabajo, dichas comisiones deben de rendir informes a la comisión nacional del salario, que tiene a su cargo recabar los informes en mención, para posteriormente elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en lo relacionado a la fijación del salario mínimo nos indica en su Artículo 104 que:

“El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al



Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda”.

La citada norma nos indica en su Artículo 105 que:

“Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de



trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo”.

La norma en mención se refiere en su Artículo 106 que:

“Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- Tener más de veintiún años de edad;
- Sabe leer y escribir;
- Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo



segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

- No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

El Artículo 107 de la norma citada nos muestra que:

“Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.”

La citada norma en su Artículo 108 nos indica que:



“Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:

- Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

Al respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

- La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en



su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley”.

La norma anotada en su Artículo 109 nos muestra que:

“La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.”

El Artículo 110 nos señala que:

“Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

- Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la



comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;

- Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean, efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya”.

La citada norma en su Artículo 111 se refiere que:

“Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.



Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.”

La norma en mención nos muestra en su Artículo 112 que:

“La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.”

El Artículo 113 de la norma en mención nos indica que:



”El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.”

La citada norma en su Artículo 114 nos indica que:

“En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquél en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.

El ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

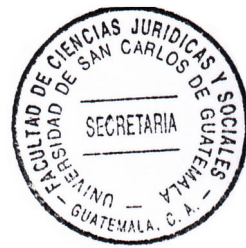


Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate”.

3.7. La protección de salario a la trabajadora pre y post parto

Con bastante frecuencia, pueden escucharse denuncias de las trabajadoras en relación a que los patronos no respetan sus derechos laborales, ni tampoco les es pagado su salario de la manera convenida, encontrándose las mismas a merced de la voluntad del patrono, no contando las mismas con los derechos pre y post parto con los cuales cuenta.





CAPÍTULO IV

4. Los derechos laborales del pre y post parto de la mujer en Guatemala

Es importante establecer la importancia de los derechos laborales con los cuales cuenta la madre guatemalteca pre y post parto, ya que en Guatemala todos somos libre e iguales en dignidad y derechos, tal y como lo indica nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha norma nos indica que ninguna mujer puede ser despedida injustificadamente o de manera indirecta, al determinar en su Artículo 102 literal “O” lo siguiente:

“Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

4.1. El respeto al derecho del trabajo

El derecho al trabajo de la madre guatemalteca debe de garantizarse, no siendo



la misma discriminada, al excluirla por su etnia, sexo , edad y religión, cuyo objetivo debe de dar como resultado el pleno goce, ejercicio y reconocimiento de sus derechos laborales, individuales y sociales debidamente consagrados en nuestra Carta Magna y en otras normativas. De manera independiente al estado civil de la misma, en base a la igualdad de género, de las libertades fundamentales y de los derechos humanos, los derechos de los cuales gozan dichas madres pre y post parto deben respetarse plenamente.

La madre guatemalteca cuenta con el derecho de elegir libremente el empleo o la profesión que realice, así como también tiene el derecho de ascenso, de estabilidad laboral y de condiciones de servicio que les favorezcan en su lugar de trabajo, siendo el Estado de Guatemala el encargado de garantizar plenamente el trabajo en condiciones de igualdad.

La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República, nos indica en su Artículo 3 que:

“Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos



y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra”.

También la citada norma en su Artículo 12 nos indica que:

“El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

- Elección libre de empleo.

- Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.

- Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.



- Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.
- Inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo”.

4.2. La no violencia laboral de la madre guatemalteca

La mujer guatemalteca trabajadora cuenta con el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado, ya que las mismas cuentan con el derecho al reconocimiento, ejercicio, protección y goce de sus derechos y garantías, debidamente consagradas en los instrumentos internacionales y regionales, los cuales



determinan que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y muy especialmente en el caso que interesa al presente trabajo de tesis que es en lo relacionado a los derechos laborales del pre y post parto de la madre guatemalteca.

Nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 61 literal “C” que:

“Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.

La citada norma en su Artículo 79 incisos “B y C” nos indica que:

- “Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador”.



4.3. Importancia de los derechos laborales de la familia de la mujer en Guatemala

Es relevante que las trabajadoras guatemaltecas cuentan con el gobierno de la República de Guatemala y el ordenamiento jurídico vigente para garantizar los derechos laborales de las familias de las mismas también, es importante que puedan desempeñar un empleo y ejercer sus derechos sin ser objeto de discriminación, para que no tengan conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres citado anteriormente nos indica que discriminación es la: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a otra persona o colectividad “. ¹⁵

“El problema de la discriminación ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente alarmantes con la implementación de los modernos regímenes totalitarios”. ¹⁶

Los organismos y las autoridades de Guatemala son los responsables de tomar aquellas medidas acordes y apropiadas para la promoción de la información pertinente,

¹⁵ De Torres. **Ob. Cit**; pág. 129

¹⁶ **Ibid**, pág. 210



así como también educar a la sociedad guatemalteca para un claro conocimiento de las oportunidades laborales con las cuales tienen que contar nuestras madres trabajadoras en el país.

Bajo ningún tipo de vista las responsabilidades familiares, constituyen por sí mismas causas justificadas para terminar con la relación de trabajo. Los Estados partes tomarán las medidas necesarias para poder alentar que se suministren los servicios sociales que se necesitan para que las madres guatemaltecas puedan combinar las obligaciones familiares con sus responsabilidades familiares.

De bastante importancia, es que se adapten medidas compatibles con las posibilidades y condiciones nacionales que beneficien a la mujer guatemalteca pre y post parto, tomando en cuenta todas aquellas necesidades con las cuales cuentan dichas madres en lo relacionado a sus responsabilidades familiares y en el desarrollo y promoción de servicios comunitarios o públicos, como lo son los medios de asistencia infantil y familiar y el derecho al cuidado infantil.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 155 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 aquél. Dicho



acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

La Ley de Servicio Civil, Decreto número 1778 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 61 que:

“Los servidores públicos en los servicios por oposición gozan, de los derechos establecidos en la Constitución, en le texto de esta ley y además de los siguientes:

- A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.
- Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.



- A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.
- A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.
- A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se á el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.



Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses.

- A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva.
- A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.
- Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
- A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.
- Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días después, con goce de salario”.

La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República en su Artículo 13 nos indica que:



“El Estado velará por el establecimiento de centros educativos y de desarrollo infantil (guarderías) en empresas o centros laborales que tengan la capacidad financiera para hacerlo, con el objetivo de permitir que las laborantes combinen sus obligaciones familiares con sus obligaciones laborales”.

4.4. Seguridad social de la madre guatemalteca

La madre guatemalteca como parte de la sociedad, cuenta con el derecho de la seguridad social y de la obtención a través de la cooperación internacional del debido respeto de sus derechos del pre y post parto así como también del libre desarrollo de su personalidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 100 que:

“Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

4.5. Los derechos pre y post parto de la mujer en Guatemala

A continuación doy a conocer los diversos derechos de la madre guatemalteca de nuestro ordenamiento jurídico vigente:



La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso

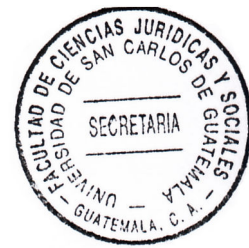
“K” nos indica que:

“Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún 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 precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 65 que:

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.



La suspensión puede ser:

- Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y
- Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”.

La citada norma en su Artículo 66 nos indica que:

“Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;



- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natal y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e)”.

La norma en mención nos indica en su Artículo 151 incisos “C y E” que:

“Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

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

La norma en mención nos indica en su Artículo 152 que:



“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

- La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.



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

- Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

- El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

- La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga



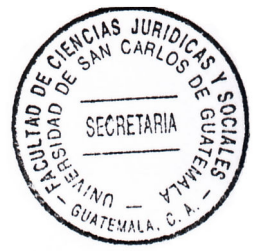
entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

La norma anteriormente anotada nos indica en su Artículo 153 que:

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

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

Debe de existir una igualdad efectiva de oportunidades y del trato a las trabajadoras guatemaltecas pre y post parto, mediante la debida fiscalización de la Inspección General de Trabajo, para que cuando exista una violación a los derechos de las mismas, se den soluciones rápidas en Guatemala en protección de las mismas.



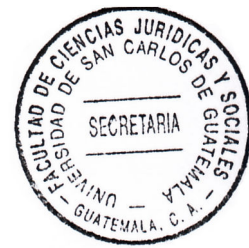


CONCLUSIONES

1. La madre trabajadora debe gozar de la debida estabilidad laboral, y en ningún momento podrá ser despedida por motivo de su embarazo o por discriminación alguna, ya que cuenta con la debida licencia de maternidad que le garantiza sus derechos y garantías pre y post parto.
2. Las trabajadoras guatemaltecas que se encuentren en estado de embarazo o en su período de lactancia correspondiente, cuentan con la debida inamovilidad y no podrán ser removidas de sus labores por parte del patrono; pudiendo, en caso de ser destituidas, ejercitar su debido derecho de reinstalación, así como también el del pago en sus prestaciones.
3. Las madre guatemalteca goza de un descanso retribuido en la totalidad de su salario, durante los 30 días al parto y 54 días posteriores al mismo, teniendo en la época de lactancia, derecho a dos períodos extraordinarios, dentro de la jornada; pudiendo ser ampliados los descansos pre y post natal según las condiciones físicas de la madre mediante prescripción médica.
4. En época de lactancia, la madre trabajadora podrá disponer en el lugar donde labore, de media hora dos veces diarias durante su trabajo, para alimentar a su hijo; también tiene derecho a entrar una hora después de iniciar la jornada y salir una hora antes de que la misma concluya, con el objetivo de alimentar a su hijo.



5. La protección a la maternidad de la mujer trabajadora pre y post parto en nuestra sociedad guatemalteca es una necesidad fundamental y de urgencia en Guatemala, para que las éstas cuenten con el apoyo necesario del Estado guatemalteco, que les permita un adecuado cuidado durante su embarazo y garantizar, a la vez, la protección a su menor hijo o hija, pero siempre manteniendo la debida estabilidad laboral que necesitan.



RECOMENDACIONES

1. Promover acciones por parte del Estado de Guatemala que permitan la estabilidad laboral de la madre guatemalteca, propiciando a la vez una coordinación intersectorial e interinstitucional para proporcionar una atención especial en la vigilancia y cumplimiento de los derechos y garantías del pre y post parto en la mujer en Guatemala.
2. Apoyar las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en lo relacionado a la protección de la maternidad en beneficio del respeto a los derechos de la madre guatemalteca, para que cuente con la debida inamovilidad en su lugar de labores.
3. Difundir información por parte de los principales medios de comunicación sobre las condiciones equitativas que deben de contar las mujeres en lo relacionado a su trabajo, para que no sean despedidas por motivo de su embarazo; así como también se les respete el período de lactancia correspondiente; al cual tienen derecho, tal y como lo indica nuestro ordenamiento jurídico.
4. Concientizar a la parte empleadora por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación a los derechos laborales pre y post parto de la mujer guatemalteca, para su completo respeto y cumplimiento, contribuyendo con ello al mejoramiento de la calidad de vida de la mujer trabajadora en Guatemala.



5. Propiciar la creación de alternativas por parte de las empresas o lugares donde trabajen, de cuidado infantil para que cuenten con el apoyo gubernamental que necesiten y, a la vez, continúen en sus mismos puestos de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

Administración de justicia laboral: propuestas para su fortalecimiento. Guatemala. Ed. MINUGUA, 2002.

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. **Derechos humanos.** México: Ed. Fos, 1999.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1986.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo.** Guatemala: (s.e.), 2001.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** Ed. Instituto de Estudios Políticos. España, 1992.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Propuesta de reformas al Código de Trabajo de Guatemala por Organización e instituciones públicas no gubernamentales de mujeres y derechos humanos.** Guatemala: (s.e.), 2002.

MORATAYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica.** Colombia: Ed. Temis, 1990.

POZZOLO, Oscar A. **Nociones de derecho del trabajo y de la seguridad social: adaptadas al programa vigente de dichas asignaturas, correspondientes a los cursos de medicina legal.** Buenos Aires: Ed. Desalma, 1998.

PIÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires. Ed. Depalma, 1998.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1988.



RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

RIVERA WOLTKER, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Corte Suprema de Justicia, 2001

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

Legislación:

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

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

Código Civil, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala.

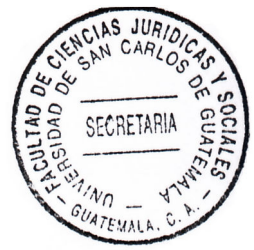
Ley de Servicio Civil, Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la mujer. Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento para el goce del periodo de lactancia.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración Americana de los Derechos Humanos.



Convención Americana de los Derechos Humanos.

Convención de derechos del niño y la niña.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Convenio para la protección de la maternidad, 103.**