

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



**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO
1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA
EN CASO DE PARTOS MÚLTIPLES**

SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA

GUATEMALA, ABRIL DE 2009.

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO
1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA
EN CASO DE PARTOS MÚLTIPLES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2009.

**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 Maria Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Vocal: Lic. Otto Marroquín Guerra
Secretario: Licda. Marisol Morales Chew

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Homero López
Vocal: Lic. Erwin Rolando Figueroa
Secretario: Lic. Ronald Rosales

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICENCIADA GLENDA IVONEE ALDANA BARRIENTOS

ABOGADA Y NOTARIA

15 Avenida 15-16, Zona 1, Barrio Corona, Ciudad, Guatemala.

Tel. 24118181-24119191-59175740



Guatemala, 3 de julio de 2008.

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad de Guatemala

Respetable señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de su nombramiento en mi recaído, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller, SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA, intitulado **“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO 1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DE LA HORA DE LACTANCIA EN CASO DE PARTOS MULTIPLES”**.

Con la estudiante sostuvimos varias sesiones, para darle respuesta al problema enfocado por la bachiller y confirmar la hipótesis del mismo, a la autora de la tesis se le orientó en el trabajo realizándose de acuerdo con el plan de investigación, utilizándose los métodos y técnicas aplicables al presente, consultando bibliografía, integrando normas, llevándose a cabo una adecuada investigación, constituyendo un decidido aporte al sector femenino laboral, consignando las conclusiones necesarias para ello y señalando las recomendaciones pertinentes; Asimismo, le fue sugerido a la bachiller modificar el título de la tesis quedando de la siguiente forma: **“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO 1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN CASO DE PARTOS MULTIPLES”**.



Por lo anterior el tema fue debidamente desarrollado y considerado que reúne los requisitos necesarios establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE, debiendo en consecuencia nombrar al Revisor de Tesis a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el Examen Público correspondiente.

Con mis altas muestras de consideración y estima

Atentamente,

Licda. Glenda Ivonee Aldana Barrientos
Abogada y Notaria
Colegiado 6958

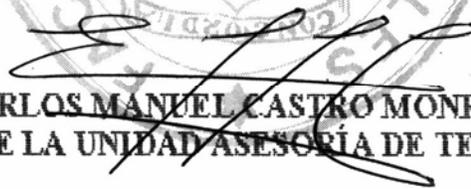
Licda. Glenda Ivonee Aldana Barrientos
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FELIPE LEAL, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA, Intitulado: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO 1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACION DEL PERÍODO DE LACTANCIA EN CASO DE PARTOS MÚLTIPLES".

Me permito hacer de su conocimiento que esta 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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Licenciado Luis Felipe Leal
Abogado y Notario

Guatemala 01 de agosto de 2008.

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala.

Respetable señor Decano:

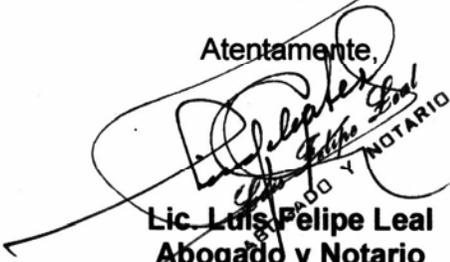
Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de su nombramiento en mi recaído, procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller, SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA, intitulado **"NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO 1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE LACTANCIA EN CASO DE PARTOS MÚLTIPLES"**.

Con la estudiante sostuvimos varias sesiones de trabajo, para darle respuesta al problema enfocado por la bachiller Sayra Odeth Aguerrido Guerra y confirmar la hipótesis del mismo, a la autora de la tesis se le oriento en el trabajo de investigación realizándose de acuerdo con el plan de trabajo, utilizándose los métodos y técnicas de investigación aplicables al presente trabajo, consultando bibliografía, integrando normas, llevándose a cabo una adecuada investigación, constituyendo un decidido aporte al sector femenino laboral, consignando las conclusiones necesarias y señalando las recomendaciones pertinentes.

Analizado el tema propuesto y metodología utilizada me permito manifestar que la sustentante realizó una investigación adecuada a las exigencias de dicha tesis y de la temática desarrollada. En virtud de lo anterior el tema fue debidamente desarrollado y considero que reúne los requisitos necesarios establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, del trabajo revisado, debiéndose discutir posteriormente en el Examen Público correspondiente.

Con mis altas muestras de consideración y estima.

Atentamente,


Lic. Luis Felipe Leal
Abogado y Notario
Colegiado 1528

Oficina Jurídica 5 avenida 12-41 Zona 1. Ciudad. Guatemala.

Tel. 56769873



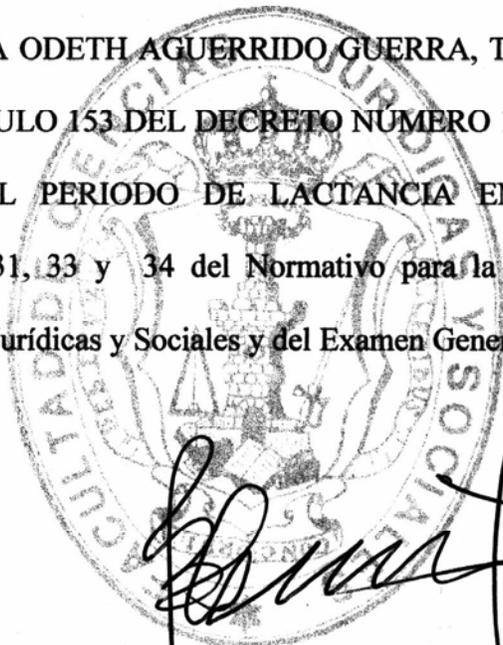


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de octubre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SAYRA ODETH AGUERRIDO GUERRA, Titulado NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 153 DEL DECRETO NÚMERO 1441 CON RELACIÓN A LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE LACTANCIA EN CASO DE PARTOS MÚLTIPLES Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Diseñador y creador de todo cuanto existe. Por su bendición e infinita misericordia y por permitirme culminar esta etapa tan anhelada. A Él sea la honra y la gloria.
- A MI MADRE:** Mary Guerra, por su inmenso amor, apoyo, sus sabios consejos y sus oraciones; por compartir conmigo muchas de las etapas de ésta carrera.
- A MIS HERMANOS:** Isabel, Oscar y Mary, con amor, respeto y admiración, que logren cada día sus metas y sea para ellos un triunfo y una satisfacción. Dios los bendiga por siempre.
- A MIS CUÑADOS:** Paúl Burney y William Leal, por su ayuda incondicional.
- A MI PRIMA:** Yasmin Isabel Paz Recinos, gracias por su cariño y por estar con mi familia en todo momento.
- A MIS AMIGOS:** En especial a Amanda De León, Walter Roldán, Andrés Lara, Carolina Valdés y Luis Dealtán, por su cariño y apoyo brindado durante el desarrollo de mi tesis.
- ESPECIALMENTE A:** Licenciados Carlos De León Velasco, Luis Felipe Leal, Omar Barrios e Ingrid Rivera, con sincero agradecimiento.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por albergarme en sus aulas durante el proceso de aprendizaje y a todos los catedráticos que influyeron en mis conocimientos.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El parto.....	1
1.1. Definición de parto.....	1
1.1.1. Clases de parto.....	2
1.1.1.1. Parto natural o fisiológico.....	2
1.1.1.2. Parto por cesárea.....	3
1.1.1.3. Parto prematuro.....	5
1.1.1.4. Parto natural.....	6
1.1.1.5. Parto múltiple.....	7
1.1.1.6. Parto provocado.....	10
1.2. Regulación legal en el derecho guatemalteco.....	11
1.3. Frecuencia de partos múltiples en Guatemala.....	12
CAPÍTULO II	
2. Vínculo materno-filial y lactancia materna.....	17
2.1. Definición de vínculo materno-filial.....	17
2.2. Características.....	17
2.3. Señales y signos.....	17
2.4. El contacto corporal.....	18
2.5. Comunicación visual y olfativa.....	18
2.6. El destete	18
2.7. El troquelado	19
2.8. Importancia del vínculo materno-filial.....	19
2.9. Lactancia materna.....	19
2.10. Importancia de la lactancia materna en el desarrollo Infantil.....	20

2.11.	Ventajas de la leche materna sobre la alimentación artificial.....	21
2.12.	El trabajo y la lactancia materna.....	23
2.13.	Como se produce la leche materna.....	24
2.13.1.	Anatomía del seno	24
2.13.2.	La función de las hormonas.....	25
2.13.3.	Como obtener suficiente cantidad de leche..	27
2.14.	Constitución e importancia de la leche materna.....	28
2.14.1.	Lactancia en embarazos múltiples.....	29

CAPÍTULO III

3.	Mujer y trabajo.....	31
3.1.	Aspectos legales.....	36
3.2.	Estadística sobre la mujer y el trabajo en la actualidad.....	40
3.3.	Análisis de los datos estadísticos para el presente estudio.....	40

CAPÍTULO IV

4.	El derecho del trabajo.....	43
4.1.	Definición.....	43
4.2.	Nociones generales.....	44
4.3.	Principios que deben inspirar al derecho de trabajo....	46
4.3.1.	Principio evolutivo.....	46
4.3.2.	Principio de obligatoriedad.....	47
4.3.3.	Principio de tutelaridad	47
4.3.4.	Principio de realismo	48
4.3.5.	Principio de sencillez	48
4.3.6.	Principio conciliatorio	49
4.4.	Importancia y proyecciones del derecho de trabajo.....	50

	Pág.
4.5.	Naturaleza jurídica del derecho de trabajo..... 51
4.5.1	Concepciones privativas y publicistas del derecho de trabajo..... 51
4.6.	Jerarquización de las fuentes del derecho de trabajo. 53
4.7.	Los sujetos del derecho individual del trabajo..... 54
4.7.1.	Trabajador..... 54
4.7.2.	El patrono y la empresa..... 55
4.8.	La relación y el contrato individual de trabajo..... 56
4.8.1.	Naturaleza jurídica de la institución..... 56
4.8.2.	Definición de contrato individual del trabajo. 58
4.8.3.	Elementos del contrato individual del trabajo 58
4.8.4.	Relación de trabajo 61
4.9.	Efectos derivados de la relación de trabajo..... 62
4.9.1.	Derechos y obligaciones de los trabajadores 62
4.10.	Suspensión de las relaciones de trabajo..... 66
4.10.1.	Clases de suspensión..... 66
4.10.2.	Causas y efectos..... 66
4.10.3.	Causas de suspensión individual parcial..... 67
4.10.4.	Efectos..... 67
4.11.	Interpretación del derecho de trabajo..... 68

CAPÍTULO V

5.	Régimen de previsión social..... 71
5.1.	Definición..... 71
5.2.	Características de la previsión social..... 71
5.3.	Seguridad social..... 72
5.4.	Naturaleza jurídica..... 74
5.5.	Regulación legal..... 74
5.6.	Finalidad de la seguridad social (IGSS)..... 75
5.7.	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... 75

CAPÍTULO VI

6.	Regulación legal que fundamenta la igualdad de los hijos nacidos de parto múltiple a recibir el mismo período de lactancia	77
6.1.	Regulación nacional.....	77
6.2.	Regulación internacional.....	78

CAPÍTULO VII

7.	Necesidad de reformar el Artículo 153 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo.....	81
	CONCLUSIONES.....	85
	RECOMENDACIONES.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vivimos en un mundo que se mueve de forma dinámica y al ser el derecho laboral susceptible de ser mejorado para cumplir con su propósito de tutelar a la parte obrera, es notorio que la hora de lactancia en caso de partos múltiples no fue previsto por los legisladores al momento de redactar el Código de Trabajo, por lo que no se incluye la norma que regula el período de lactancia para esos casos, ni en las modificaciones posteriores que se han realizado a dicha norma. De esta manera no se ha previsto el derecho de las madres trabajadoras a quienes les ha ocurrido un parto múltiple para poder alimentar de una mejor manera a sus bebés así también a esos bebés se les ha violado su derecho a ser amamantados en igualdad de condiciones respecto a los bebés nacidos en partos normales.

Se entiende por parto normal aquel en el cual sólo nace un bebé sin importar si es alumbramiento natural o por medios quirúrgicos.

La investigación también pretende analizar los aspectos generales del desarrollo fisiológico y emocional de los bebés durante su primer año de vida y los beneficios que proporciona a las madres de reducir el riesgo de contraer enfermedades al dar lactancia materna, esto le conviene al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al no tener que destinar fondos para el tratamiento recurrente de enfermedades en sus afiliadas y sus bebés, y al sector patronal le beneficia por no tener inasistencias provocadas por enfermedad, asimismo a la economía nacional al elevar la productividad de dichas madres trabajadoras.

La presente tesis consta de siete capítulos, el capítulo uno trata sobre el parto múltiple y con el se pretende establecer qué es y su diferencia del parto normal, la frecuencia con que ocurre este tipo de partos en Guatemala y cual sería el impacto en el sector empleador y en la economía nacional de aprobarse la reforma planteada. El segundo capítulo denominado vínculo materno-filial y la lactancia materna denota los lazos psicológicos y emocionales que se establecen entre la madre y el lactante. Un análisis sobre la mujer y el trabajo se realiza en el tercer capítulo para tener un panorama sobre el porcentaje de la participación de ésta en la productividad nacional, sus ventajas y desventajas. El cuarto capítulo trata sobre el derecho de trabajo para dar una base teórica sobre el sentido tutelar que este tiene con respecto del sector laboral frente al empleador y un poco sobre la inspección de trabajo y su finalidad. En el capítulo quinto se escribe sobre el Régimen de Previsión Social y la Seguridad Social. El capítulo sexto contiene un enunciado sobre las leyes nacionales y algunos tratados internacionales que fundamentan la pretensión de solicitar la reforma propuesta en el presente estudio partiendo de la igualdad de las personas. En el séptimo capítulo se analiza lo expuesto en el estudio y la forma en que esto contribuye a fundamentar la propuesta de reforma que concretamente en este capítulo se plantea.

CAPÍTULO I

1. El parto

1.1 Definición.

“El parto humano, también llamado nacimiento o dar a luz, es la culminación del embarazo humano, el periodo de salida del infante del útero materno. Es considerado por muchos el inicio de la vida de la persona, y contrario a la muerte. Se considera que una mujer inicia el parto con la aparición de contracciones uterinas dolorosas, que aumentan en intensidad y frecuencia, acompañadas de cambios fisiológicos en el diámetro del cuello uterino. Mientras la mayoría de las mujeres experimentan el parto como doloroso, algunas refieren no haber sufrido de dolores. El parto puede verse asistido con medicamentos como oxitócicos y ciertos anestésicos y una posible episiotomía, mientras que los embarazos de alto riesgo, por lo general terminan con una operación cesárea. Cuando el bebé nace, se le pesa y somete a ciertos cuidados especiales.”¹

La Guía para Padres en su tomo uno, que se refiere a embarazo y parto, define a éste como: “un proceso diseñado por la naturaleza para la perpetuación de la especie”.²

Por su parte Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define parto así: “En sentido biológico, la acción de parir, de expeler la hembra de cualquier especie vivípara, y en tiempo oportuno, el feto que tenía concebido. Tal hecho biológico ofrece consecuencias jurídicas de suma

¹ Croon, Mariel. **Parto seguro**, pág. 16.

² Guía para padres, embarazo y parto, el desarrollo del niño. Tomo I, págs. 29-30.

importancia; porque al producirse el nacimiento de una persona, o sea, en el momento del alumbramiento a que da lugar el parto, se originan, no solo para el recién nacido, sino también para sus progenitores, una serie de derechos y obligaciones que les acompañan a lo largo de sus respectivas vidas”.³

“Para las consecuencias jurídicas derivadas del parto resulta totalmente indiferente que el mismo se haya efectuado normalmente o en forma distócica”.⁴

1.1.1. Clases de parto.

1.1.1.1 Parto natural o fisiológico.

“El hecho de parir es inherente a la mujer, y por supuesto absolutamente natural. A lo largo de los siglos, miles de millones de seres humanos han nacido de forma similar: el parto tenía lugar allí mismo donde sobrevenía, y se realizaba a solas o con la asistencia de las personas más próximas; la parturienta, según las costumbres consagradas en su grupo étnico o cultural, se ponía en cuclillas, o sentada o bien echada sobre el vientre. El riesgo de mortalidad, tanto para la madre como para el hijo, era notablemente elevado, debido a las infecciones y a los partos distócicos (es decir, laboriosos o difíciles).

No se lo empezó a considerar un hecho medicable hasta el siglo XVIII. Se inventaron entonces los primeros instrumentos para facilitarlos, tales como la silla de parto y el forceps, se practicaron las primeras cesáreas a mujeres vivas, surgieron los especialistas en obstetricia y se abrieron los primeros centros de asistencia especializada. El riesgo de mortalidad, a consecuencia de éstas innovaciones, comenzó a disminuir inmediatamente y de forma tan considerable como inesperada.

³ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 78.

⁴ **Ibid.**

El parto natural es aquel en el que se recurre principalmente a la fisiología para que el parto tenga lugar, apoyándose únicamente en las ayudas que proporciona la medicina moderna, la obstetricia, sólo cuando es estrictamente necesario.

Aquellos que abogan por el parto natural afirman que la tecnología médica no permite experimentar correctamente la maravillosa experiencia del parto. Es una postura que tiene sus defensores, pero también muchos detractores. En no pocas ocasiones este tipo de partos se llevan a cabo en la intimidad del hogar, en un ambiente que hay que reconocer resulta bastante más acogedor que el típico hospital. Otra de las diferencias con los partos convencionales es la postura para el parto, que no tiene por qué ser tumbada de espaldas. Hay autores que defienden que el parto vertical (de pie, en cuclillas, o como más cómoda se encuentre la embarazada) facilita el proceso de parto.

En el parto natural no se recurre a anestésicos convencionales, confiando en la producción natural de endorfinas, así como a otras técnicas naturales para aliviar el dolor (masajes, baños de agua caliente, etc.). El asistente a este tipo de partos, siempre debidamente cualificado, permitirá que sea la madre quien realice la mayor parte del trabajo sin interferencias, actuando únicamente cuando se le necesite.”⁵

1.1.1.2. Parto por cesárea.

"La cesárea es la intervención quirúrgica consistente en realizar un corte longitudinal o transversal en las paredes del abdomen y matriz de la embarazada para extraer al feto. Suele durar de 30 a 40 minutos. Se realiza cuando el feo no puede nacer normalmente, como consecuencia de: la desproporción entre el tamaño del feto y la pelvis materna; la mala posición fetal; la imposibilidad del músculo uterino de dilatarse; la

⁵ Pedagogía y psicología infantil. **El lactante**, págs. 48-49.

necesidad de acortar el parto por sufrimiento fetal, enrollamiento de cordón, asfixia, etc.”⁶

“La cesárea es una intervención obstétrica en la que se extrae el feto y los anejos a través de las paredes abdominales y uterinas. Para ello se practica un corte vertical u horizontal por debajo del ombligo, que pone al descubierto la matriz: ésta se corta horizontalmente y se extrae el feto.

Su frecuencia ha aumentado frecuentemente en los últimos años por sus favorables resultados.

Las causas de la cesárea son pelvis estrecha (desproporción pelvis-fetal), situaciones y presentaciones anormales, placenta previa, cesáreas anteriores, enfermedades maternas y sufrimiento fetal.

Cuando la causa que aconsejó practicar la cesárea es la estrechez de la pelvis, es casi seguro que todos los partos posteriores requerirán intervención quirúrgica. Respecto a las otras motivaciones, la cesárea no siempre será obligada en embarazos posteriores.

La pelvis, o hueso de la cadera están constituidos por tres pares de huesos y un hueso impar, el sacro, que se unen de manera que dejan un hueso y un orificio en forma de anillo, a través del cual ha de pasar el feto al nacer. Ese anillo puede ser estrecho por constitución, como ocurre a veces en las mujeres de talla baja. Pero otras veces la estrechez se debe a ciertas deformidades, como ocurre a algunas mujeres que de pequeña tuvieron raquitismo, una enfermedad de los huesos por falta de calcio y vitamina D.

La ausencia de estas sustancias deteriora la fortaleza y el crecimiento de los huesos, pudiendo causar deformidades permanentes de la pelvis. Ésta deformidad casi nunca se aprecia exteriormente; la

⁶ Guía para padres, embarazo y parto, el desarrollo del niño. Tomo I, pág. 49.

mujer tendrá un aspecto totalmente normal, pero el orificio de la pelvis habrá quedado estrecho, dificultando el parto. Por esta razón, los puericultores y los tocólogos insisten en hacer la prevención de la cesárea desde los primeros meses de vida de la mujer, revisando periódicamente a la pequeña y administrándole calcio y vitamina D ante el primer signo que ponga de manifiesto la posibilidad de raquitismo.

La cesárea está indicada en estrechos o obstrucciones de la pelvis, rotura de útero gran tamaño del feto, etc. Sin embargo el 97 por ciento de los niños nacen de cabeza, y entre ellos, el 95 por ciento lo hacen en la postura adecuada, sin que necesite, por lo tanto, ni la utilización de fórceps ni el recurso de la cesárea.”⁷

1.1.1.3 Parto prematuro

“Se llama parto prematuro, cuando las contracciones causan que el cuello uterino (la abertura inferior del útero) se adelgace y se abra, antes de tres semanas de la fecha estimada de nacimiento. Más de seis contracciones uterinas en una hora es una señal de advertencia de parto prematuro. Las contracciones pueden sentirse como que se le aprieta el útero o que su bebé se está “haciendo en una bola”. Cólicos estomacales con o sin diarrea o cólicos que sean como los cólicos menstruales, ya sean constantes o que van y vuelven, pueden ser señas de parto prematuro. Un aumento o cambios en el flujo vaginal, sensación de presión que se siente, como si el bebé estuviera empujando hacia abajo o, un dolor sordo bajo en la espalda, también, son señas de parto prematuro. No es fácil saber si usted está teniendo parto prematuro. Usted debe decirle inmediatamente a su doctor o a su enfermera, si usted está teniendo alguno de estos síntomas.

⁷ Programa de formación de padres. **Maternidad**. Tomo I, págs. 73-74.

Muchas veces no se sabe la causa del parto prematuro. Nacimiento prematuro previo; gemelos o triples; uno o más abortos o malpartos durante el segundo trimestre; un cuello uterino o útero anormal; infección; estar baja de peso; fumar cocaína y la falta de cuidado prenatal; son razones por las cuales, una mujer puede tener un parto prematuro. Sin embargo, en casi la mitad de las mujeres que tienen partos prematuros, no se halla la causa o causas.

Muchos bebés pueden ir a su casa cuando completan alrededor de 36 semanas de gestación. Algunos bebés pueden ir a su casa antes o después de este tiempo. Si el bebé, está bien y solo necesita crecer más, él bebé puede ser trasladado a un hospital más cerca a su casa

El periodo normal de gestación para humanos es de aproximadamente 40 semanas; sin embargo, algunos bebés nacen antes de las 40 semanas. Cualquier parto que ocurra más de tres semanas antes de la fecha de límite (o antes de 37 semanas) está definido como parto prematuro o parto antes de término.”⁸

1.1.1.4. Parto natural.

El parto natural es una manera de dar a luz “con poca tecnología”, permitiendo que la naturaleza siga su curso. Puede incluir lo siguiente:

- vivir el trabajo de parto y el parto sin la ayuda de medicación (ni siquiera de analgésicos como la anestesia epidural);
- recibir escasa o nula atención médica artificial, del tipo del monitoreo fetal continuo, las cesáreas o las episiotomías (cuando se practica un corte en el perineo, la zona que está entre la vagina y el ano, de modo de facilitar la salida del bebé durante el parto);

⁸ Stoppard, Miriam. **Concepción, embarazo y parto**, pág. 25.

- permitir que sea la mujer quien conduzca el proceso del trabajo de parto y el alumbramiento, de la forma que le resulte más cómoda.

Muchas mujeres con embarazos de bajo riesgo eligen el camino natural para evitar las complicaciones que pueden generar los medicamentos en ellas o sus bebés. Los analgésicos pueden afectar el trabajo de parto; por ejemplo, bajar la presión arterial, reducir o aumentar el ritmo del trabajo de parto, provocar náuseas y generar sensación de confusión y falta de control.

No obstante, son muchas las mujeres que eligen el parto natural para estar más en contacto con la experiencia del nacimiento y vivir el parto con mayor protagonismo.

1.1.1.5. Parto múltiple

“Es aquél en que de modo continuado, o con escasas diferencias de tiempo, son alumbradas dos o más criaturas. En la doctrina jurídica a este acto se le denomina connacencia”.⁹

Nacimiento de dos o más.

“La presentación de un parto múltiple se va a descubrir durante el embarazo, gracias al estetoscopio o a la ecografía. Su Anuncio puede ser para los padres motivo de alegría o de preocupación, según su situación y sus características personales. Unas veces, el malestar surge debido a que la pareja había decidido no tener más de un solo hijo, otras, porque la falta de perspectiva económica puede más que la ilusión y, casi siempre, porque se teme por la madre y por los niños.

⁹ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**, pág. 45.

Durante el embarazo. Si bien desde un punto de vista teórico no existe ninguna razón para que la gestante que espera más de un hijo tenga que padecer, durante la gestación, mayor tensión psicológica que la madre que está gestando un solo feto, en su caso suele ser mayor, por razones absolutamente lógicas, la angustia que toda embarazada siente por la salud del hijo -para ella, los hijos- . También es más frecuente e intenso el miedo al parto, debido a que se puede aumentar el riesgo de una expulsión prematura y, así mismo, a consecuencia de la opinión general de que siempre un parto múltiple ha de ser más difícil. Tampoco hay que excluir de las causas angustiantes el temor de la futura madre al no poder criar a más de un bebé.

En principio, un embarazo múltiple no se considera por sí mismo un embarazo de riesgo, aunque es evidente que presenta algunas características particulares que lo diferencian del embarazo simple y exigen un control más riguroso. Aun así, incrementando la vigilancia si la gestación discurre con normalidad, el médico no va a poder indicar ninguna actuación especial, siendo éste el mejor signo de que no hay motivo para inquietarse más de lo necesario. En el supuesto contrario, incluso, ante el riesgo de posibles complicaciones, la situación de la multigesta siempre es equiparable a la de aquellas gestantes simples que también requieren atenciones especiales, por lo que tampoco, en beneficio de la madre y de los mismos hijos, será necesario angustiarse prematura e innecesariamente.

El parto múltiple no tiene por qué ser distinto de un parto natural, si bien durante el nacimiento y el periodo posparto talvez habrá que controlar con más atención el estado de los hijos y la evolución de la madre.

El parto. En circunstancias normales, el parto múltiple no difiere en lo absoluto del parto individual. En el caso de gemelos los niños pueden nacer perfectamente bien incluso en parto normal, aunque siempre uno de los dos tendrá que soportar las incomodidades del nacimiento del anterior. Si va a haber más de dos nacimientos, se utilizan anestésicos y algunas veces hasta cesáreas, con el objeto casi siempre de evitar el sufrimiento fetal. Posiblemente será más lenta la recuperación de la madre y los hijos, pero en este caso incluso, las situaciones no son necesariamente de peligro en comparación con la recuperación de los partos simples.

La evolución del parto. Si el nacimiento ha transcurrido felizmente, como hay que esperar en la mayoría de los partos múltiples, suele hacerse hincapié en los aspectos materiales no esperando que van a gravar la economía familiar. Indudablemente, habrá que afrontar una carga suplementaria, pero este punto no es en todos los casos el que alcanza más relevancia, y a menudo prevalecen los factores puramente emotivos. Es probable que la madre se vea obligada a aceptar ayudar para cuidar a sus hijos, y esto sí puede originar un conflicto con su espíritu de independencia. También se van a encontrar con otros posibles problemas, al principio, a la hora de alimentar a los bebés, ya que no podrá ocuparse de más de uno al mismo tiempo, al menos durante algunos meses, y puede experimentar esta causa un cierto sentimiento de culpa con respecto al otro u otros hijos, que durante aquellos momentos se verán privados de su contacto.

Como son circunstancias predecibles, en muchas de ellas insalvables lo mejor será mentalizar cuanto antes para resolverlas racionalmente y así poder dedicarse más y mejor a disfrutar los aspectos positivos de la situación, que en este caso existen multiplicados. Una gran importancia, en ésta, adquiere sin duda el papel del padre, quien

además de compartir con más dedicación las tareas puramente materiales deberá incrementar también el apoyo emotivo a su pareja.

Aunque no en todos los casos por igual, a menudo los factores emotivos prevalecen sobre los materiales en los partos múltiples, pero pueden ser mitigados en gran parte si ambos progenitores saben autocompensarse valorando el lado positivo de la nueva situación.”¹⁰

El embarazo múltiple constituye uno de los fenómenos biológicos más singulares y admirables de la vida humana y animal. A través de la historia se ha tejido diversos acontecimientos, que bordean la fantasía y sobrepasan todo lo imaginable, sobre su origen, evolución y terminación.

“El parto múltiple es el nacimiento de dos o más vástagos al mismo tiempo o casi al mismo tiempo, concebidos todos ellos en el mismo momento.”¹¹

1.1.1.6. Parto provocado

“A veces pasa la fecha prevista para el parto, incluso diez días más, sin que aparezca ningún síntoma que acuse su inminencia.

En éstos casos existe un gran peligro de mortalidad perinatal, dado que la placenta, envejecida, no aporta al feto el oxígeno y los elementos nutritivos para su nacimiento.

El especialista, conocedor de la situación, provoca el parto después de transcurridos diez a catorce días (no antes) de la fecha teórica fijada.

El procedimiento se basa en la rotura de la bolsa de las aguas en primer lugar, y en la administración a la madre de un fármaco que provoca la aparición de los dolores y la iniciación del parto.

¹⁰ Pedagogía y psicología infantil. **El lactante**, págs. 59-60.

¹¹ Enciclopedia Familiar de la medicina y la salud, pág. 572.

Existen también otras causas para provocar el parto, además del embarazo prolongado. Estas, como hemos visto, son la diabetes y la toxemia de la futura madre, entre otras.

La inducción del parto se debe realizar en la clínica bajo un estricto control médico de la madre y del feto.”¹²

1.2. Regulación legal en el derecho guatemalteco.

“La ley parte del supuesto general de que nazca un solo ser humano, varón o mujer, después del proceso de la gestación. Pero, en realidad no es nada raro que nazcan dos o más personas de un mismo parto, y tengan vida propia cada una, lo cual sucede aún en el caso del nacimiento de siameses. En especial para efectos hereditarios, es importante determinar si existe o no, legalmente, precedencia en cada uno de esos nacimientos”.¹³

El Código Civil de 1877, en su Artículo 24, el de 1933, en su Artículo 3º. y el Código Civil vigente, en su Artículo 2º., dan, con idéntica redacción, la siguiente resolución a esos casos: Si dos o más nacen de un mismo parto, se considerarán iguales en derechos civiles que dependen de la edad. Nótese que, para el derecho civil guatemalteco, el parto se regula bajo la figura del nacimiento; el cual a su vez se identifica más con una etapa del parto que es el alumbramiento propiamente.

Debe tenerse presente, además, que en los casos de nacimientos dobles o múltiples el proceso de gestación se inició al mismo tiempo y que la aptitud para nacer fue adquirida también al mismo tiempo, lo cual ratifica la bondad de la solución que aceptó el Código Civil.

¹² Enciclopedia la madre y el niño. **Maternidad**, pág. 169.

¹³ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**, pág. 45.

Para Coviello, citado por Alfonso Brañas en su Manual de derecho civil indica “que el nacimiento tiene lugar en el instante en que el feto ha salido completamente del seno materno, pero requiriéndose la vida para que tenga personalidad, pues el nacimiento no acompañado de la vida carece de importancia jurídica. Se requiere, por tanto: un ser, un nacimiento, y vida propia de tal ser, necesariamente humano. El nacimiento es, por supuesto, un hecho sujeto a prueba conforme a las disposiciones legales atinentes”.

Se debe hacer mención aquí del derecho civil, pues es la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas inherentes a las personas derivadas por el simple hecho de nacer, así como también de otras que el estado pueda otorgarle.

Ha de indicarse que el derecho civil tiene como requisito, para que el nacido goce de todos los derechos que se le puedan otorgar, que el neonato nazca en condiciones de viabilidad, es decir, que puede continuar con su vida fuera del vientre materno; situación que a consideración de Alfonso Brañas, en su obra citada, es bastante discutible por considerar que es suficiente con nacer vivo. Después de estas consideraciones y continuando con lo indicado por Manuel Ossorio sobre la importancia del parto múltiple puede decirse que el derecho como ciencia es dinámico y hoy, este tipo de parto, cobra una relevancia especial con el surgimiento del derecho laboral con su principio de tutelaridad, y esto desencadena en la situación del período de lactancia que se debe otorgar a la madre trabajadora para alimentar a su bebé, en este caso en particular, a sus bebés.

1.4. Frecuencia de partos múltiples en Guatemala:

En la definición de parto múltiple, Manuel Ossorio también menciona que el caso se da con mucha frecuencia, sin embargo, en la situación específica de Guatemala esta frecuencia es relativa como se detalla en la siguiente tabla.

Partos atendidos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2006)		
Tipo de parto	Total	Porcentaje
Gemelares Afiliadas:	94	0.26%
Gemelares Beneficiarias:	130	0.36%
Trillizos Afiliadas:	8	0.02%
Trillizos Beneficiarias:	4	0.01%
Total de partos (incluidos los normales):	35,953	100%

Fuente: información proporcionada por el departamento de estadística del I.G.S.S.

Porcentaje total de partos múltiples					
Afiliadas		Beneficiarias		Globalizados	
102 partos	0.28%	134 partos	0.37%	236 partos	0.66%

Fuente: información proporcionada por el departamento de estadística del I.G.S.S.

Hospital Gineco-obstetricia y Hospital Juan José Arévalo Bermejo		
Tipo de partos	Total	Porcentaje
Gemelares Afiliadas:	76	0.34%
Gemelares Beneficiarias:	79	0.35%
Trillizos Afiliadas:	5	0.02%
Trillizos Beneficiarias:	4	0.02%
Total de partos (incluidos los normales):	22,526	100%

Fuente: información proporcionada por el departamento de estadística del I.G.S.S.

Como se puede deducir de la información contenida en la segunda tabla, el número de partos múltiples en Guatemala es inferior al 1%, y si se observa que las madres trabajadoras, a quienes se dirige el presente estudio, quedarían comprendidas en los intervalos como afiliadas (al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social) por que laboran en el sector formal, pues es en este sector donde se presenta el mayor control para el otorgamiento del permiso por período de lactancia, el porcentaje se ve reducido únicamente a un 0.28 %.

De la tercera tabla se puede inferir que el mayor número de partos múltiples ocurre en la ciudad de Guatemala, en los dos principales hospitales que el instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha designado para atender los servicios de partos (Hospital de Gineco-Obstetricia y Hospital Juan José Arévalo Bermejo), esto puede ser consecuencia también de la mejor infraestructura con la que cuentan y que el riesgo es menor en comparación con el interior del país, situación por la cual muchas mujeres podrían viajar de los diferentes departamentos del país para ser atendidas (en su labor de parto) en la ciudad capital.

Una nota importante es que esta estadística se realizó con base a datos obtenidos de 49 unidades (hospitales y otros tipos de clínicas y centros médicos) con las que cuenta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el ámbito nacional, y que corresponden al período comprendido entre enero y diciembre del año 2006; información proporcionada por el departamento de estadística del referido instituto. Señalaron también en dicho departamento que el porcentaje de partos múltiples tiene ligeras variaciones de año en año, lo cual es comprensible, sin embargo no sobrepasa el 1%.

Acorde con la aclaración anterior, debe tenerse cuidado al abordar la frecuencia de partos múltiples en la población materna general, debido esto a la falta de datos provenientes del sistema nacional de salud que integran los hospitales nacionales y privados que se encuentran bajo el control y supervisión del Ministerio de Salud Pública y asistencia social. No obstante, se puede especular que en el mundo entero el número de incidencias sobre partos múltiples no supera la barrera del 1%, sin olvidar que la situación importante es la realidad nacional, sobre la cual se quiere hacer énfasis.

A través de estos datos queda sustentado el argumento, de forma válida, que los partos múltiples no tienen gran incidencia sobre la economía nacional y menos sobre la empresarial; es decir, no representa pérdidas por el otorgamiento de permisos a las madres trabajadoras para gozar del periodo de lactancia.

Se debe dar por sentado que las madres a quienes ocurren partos múltiples constituyen una minoría dentro del ámbito nacional, y con mucha seguridad, en el ámbito mundial. Pero no por ello debe dejarse este sector sin la protección que otorga el derecho laboral y la seguridad social. Podrá notarse que en esta situación no se beneficia a una sola persona sino por general a tres, es decir, la madre junto a sus dos bebés que es el caso más común dentro de los partos múltiples.

Este grupo especial de madres y bebés, por su vulnerabilidad en cuanto a salud, seguridad social, alimentación y otros aspectos importantes para el transcurso de sus vidas, pueden constituir una minoría poblacional en situación de riesgo y que deberían ser atendidos con un enfoque especial adecuado a sus necesidades por parte del estado, la sociedad, y en especial por el sector empleador tomándolo como parte de su responsabilidad social para propiciar el desarrollo económico del país, de la población y en especial del sector femenino.

CAPÍTULO II

2. Vínculo materno-filial y lactancia materna

2.1 Definición de vínculo materno-filial.

Inicia durante el primer año de vida y “es un intercambio de fuerzas que actúan una sobre otra: si esta relación es satisfactoria, beneficia a ambos por igual. Pero su trascendencia va mucho más allá de un simple intercambio de gratificaciones afectivas. Esta ligazón inicial entre madre e hijo constituye la base del desarrollo ulterior del niño, de la estructuración del psiquismo infantil y de la personalidad del futuro adulto.

Para el niño es difícil durante el primer año de vida, diferenciar su cuerpo del de su madre. Ambos forman un lazo simbiótico, es decir de dependencia.

Durante esta etapa (primer año de vida) el niño no tiene conciencia de poseer un cuerpo autónomo y diferenciado del de la madre, ésta situación es altamente positiva para la madre y para el niño.

2.2. Características.

Los actos de comunicación entre madre y niño se instauran a través de señales y signos, utilizando contacto físico, sentido de la vista, del tacto y del olfato. Las señales de actitud afectiva que la madre inconscientemente transmite sirven de orientación al lactante, y las reacciones del hijo ante éstas permiten a la madre sentirse comprendida. Es de esta forma como se establece la comunicación entre ambos.

2.3. Señales y signos.

Las señales son emitidas por la madre y percibidas por el niño, y éste responde a través de signos. El signo es un término indicativo de valor general, como por ejemplo, el llanto. La señal, en cambio, es el uso específico de un signo, o si se prefiere, la asociación entre el signo y el acontecimiento

significado. Así, el contacto del pezón con la boca del lactante significa para éste que va a saciar su apetito.

2.4 El contacto corporal.

Sirve para que madre e hijo se comuniquen y para satisfacer la necesidad afectiva que siente el lactante, ya que a través de el contacto corporal el niño se siente más seguro, entre más pronto se inicie este contacto producirá mayores beneficios para la comunicación entre ambos.

2.5 Comunicación visual y olfativa.

La mirada es parte importante para iniciar la comunicación entre una madre y su hijo, ya que en todo momento la comunicación visual se encuentra presente y sirve para eliminar la ansiedad que se produce en el bebé.

Para el bebé es más importante la comunicación olfativa, pues nace con el olfato completamente desarrollado y a través de éste aprende a reconocer de forma rápida a la madre, a la persona o personas quienes están a cargo de su cuidado.

2.6. El destete.

Existe polémica sobre la alimentación del bebé, si debe ser natural o artificial, de forma lamentable ha influido el factor de necesidad por el trabajo que tiene la madre.

Sin embargo la leche materna constituye un alimento excepcional y completo para las necesidades del niño, pese a todos los progresos industriales en la elaboración de alimentos; y el amamantamiento en su aspecto psicológico alimenta de forma plena la capacidad afectiva del niño. Por tanto, son muchas las ventajas que el pecho proporciona para la relación entre la madre y el recién nacido.

El destete precoz (antes de los cuatro meses de edad) no permite que el niño reciba los beneficios que le proporciona la leche materna, y éste puede contraer enfermedades infecciosas o sufrir desnutrición.

2.7. El troquelado

Proceso especial de identificación y comunicación que existe entre el niño y la madre, y sirve para que el niño pueda alcanzar un correcto desarrollo (entre los tres y nueve meses de edad) de su sistema nervioso, del cariño o inteligencia, o su lenguaje.”¹⁴

2.8. Importancia del vínculo materno-filial

Como se puede apreciar la relación que se establece entre las madres y sus hijos recién nacidos, desde el primer momento de vida de estos niños, revista una enorme importancia en el aspecto psicológico, emocional, social y afectivo de los infantes, y también de las madres que se sentirán realizadas, por ende el beneficio para la salud de todas las partes implicadas en esta relación será en todas las esferas posibles. Este beneficio resultante podrá ser percibido por la sociedad en su conjunto, al recibir en su seno a niños equilibrados en su ser integral y que serán en el futuro, miembros con capacidad de integrarse plena, consciente y totalmente dentro del esquema que dicha sociedad impongan.

2.9. Lactancia materna

“Para el recién nacido, la alimentación es la leche materna, porque aporta la gran mayoría de los nutrientes necesarios y en la proporción adecuada para una buena digestión, a pesar de que el tubo digestivo es todavía inmadura. Además le proporciona una serie de sustancias – inmunoglobulinas, macrófagos- que aumentan la capacidad de defensa del recién nacido ante las infecciones, en particular las gastrointestinales.

¹⁴ Pedagogía y psicología infantil. **El lactante**, págs. 73-76.

Es el acto a través del cual la madre proporciona a su bebé la alimentación necesaria que éste requiere, mediante la leche que segregan sus glándulas mamarias provistas para tal fin. Es tan antigua como la vida misma y tiene la probabilidad de perdurar en el futuro por sus ventajas comparativas sobre la alimentación artificial para bebés.

Es bien sabido que la lactancia materna continua vigente a pesar de los avances industriales en la elaboración de sustitutos artificiales, pero que por falta de conocimiento, por cuestiones de trabajo o por costumbres muchas madres no alimentan a sus bebés con leche materna.”¹⁵

2.10 Importancia de la lactancia materna en el desarrollo infantil

Se ha comprobado con el paso del tiempo que la lactancia materna contribuye no solo a una alimentación balanceada, completa e integral de los infantes; esto debido a que contiene las cantidades de vitaminas y minerales que necesitan y además de contener anticuerpos necesarios para desarrollar el sistema inmunológico y para protegerlos mientras dicho sistema no se ha desarrollado; sino también provee de un desarrollo pleno de las facultades emocionales y psicológicas de los bebés. Al estar en contacto físico permanente la madre con sus recién nacidos provoca en ellos el sentimiento de seguridad, de sentirse amados, crea un vínculo emocional entre ambos que perdura durante la infancia y que ayuda al infante a desenvolverse de forma más segura durante la etapa de desarrollo creando una personalidad integral.

Esto conlleva una serie de beneficios para ambos porque provoca satisfacción emocional y psicológica en la madre y crea individuos con mayor adaptabilidad dentro la sociedad y por ende con menos problemas para desenvolverse dentro de la misma, con mayor probabilidad de éxito en sus vidas.

¹⁵ Programación de formación de padres. **Primeros auxilios y medicina infantil**, pág. 70.

2.11 Ventajas de la leche materna sobre la alimentación artificial

“La lactancia natural, o sea por vía del pecho materno es la más adecuada para una buena alimentación del niño recién nacido. La leche materna proporciona al niño anticuerpos específicos para defender a su organismo frente a determinadas infecciones que pueden ser fatales a una edad tan precoz. Además, proteínas, hormonas y fermentos que el niño necesita. En caso de imposibilidad por parte de la madre tanto física como psíquica, se debe recurrir al puericultor, para que indique la alimentación más adecuada.”¹⁶

“Numerosas son las ventajas descritas con relación a la lactancia materna tanto para el niño como para la madre, familia, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto. Considerando todos estos aspectos, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda como alimentación ideal la lactancia materna en forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida y complementada con alimentos sólidos a partir de esta edad y durante los dos primeros años de vida.

A pesar de lo cómodo que pueden resultar las fórmulas comerciales, en una región como Latinoamérica se debe tomar en cuenta todos los aspectos fundamentales para proporcionar a los bebés la alimentación más adecuada; y por mucho, la decisión de amamantar a los infantes con leche materna resulta la más idónea por lo siguiente:

- se produce en el momento y en la cantidad justa que el bebé necesita.
- contiene por completo los nutrientes esenciales para el desarrollo integral de los infantes.
- contiene anticuerpos que protegen de enfermedades al infante y propicia el sano desarrollo de su sistema inmunológico.

¹⁶ Kleinman, Ronald L. **Lactancia materna, fecundidad y anticoncepción**, pág. 24-25.

- no necesita preparación y está disponible en todo momento, y no se desperdicia puesto que su almacenamiento es natural en el cuerpo de la madre.
- propicia un sano desarrollo emocional y psicológico del infante.
- es más fácil de digerir y no provoca reacciones alérgicas; etcétera.”¹⁷

“Dentro de la clase de los mamíferos, las hembras de cada especie animal segregan una leche con una composición peculiar, adecuada a las características y necesidades de sus crías. Esto quiere decir que la leche no tiene la misma composición en todos los casos, y que por tanto, la más adecuada para cada especie es la suya propia.

	Proteínas	Grasas	Azucares	Sales	Agua
Leche de mujer	1	3.5	7	0.20	87
Leche de vaca	3	3	5	0.70	87
Leche de cabra	3	4	5	0.80	87
Leche de burra	1	1	7	0.40	87

En la tabla adjunta se recogen los datos de la composición, en calorías y sustancias nutritivas básicas, de la leche de mujer y de otras leches que se han empleado, y aún se usan, en la alimentación del niño; como se puede comprobar, la composición de éstas leches es muy diferente, y esto no sólo es cierto en cuanto a la calidad de sus componentes, si no también en la calidad de los mismos, pues, por ejemplo, las proteínas son distintas, en sus propiedades químicas y alimenticias, para cada especie; y las proteínas son sustancias de valor importantísimo en el crecimiento y desarrollo del niño o del animal en cuestión.”¹⁸

¹⁷ Comisión Nacional de Promoción de la lactancia materna. **Ventajas de la lactancia materna**, pág. 1.

¹⁸ Programa de formación de padres. **Cuidados del niño**, págs. 22-23.

2.12 El trabajo y la lactancia materna.

“En contradicción con las ventajas que posee la leche materna tales como ser económica, contener los nutrientes necesarios y en cantidades exactas para la alimentación del bebé, contener anticuerpos que fortalecen el sistema inmunológico, y que propicia un adecuado desarrollo psicológico; que la convierten en el alimento más que adecuado para el bebé, en los últimos años se ha producido un descenso en la cantidad de madres que amamantan a sus bebés con el pecho y una reducción de los meses en que se debe amamantar a éstos.

Este fenómeno se puede apreciar en forma más drástica en el área urbana, aún con la promoción a favor de la lactancia materna que diferentes organizaciones realizan, dicha reducción es consecuencia sobre todo del tipo de vida moderna que llevan muchas madres en la actualidad, es decir la necesidad que tienen de trabajar fuera de casa para poder colaborar en la manutención del hogar como resultado de la situación económica que prevalece en muchos países y especialmente en Guatemala.”¹⁹

Según el Doctor Chew, citado por Carmen Lorena Cardona Berges, establece que “el trabajo puede ser causa de que las madres no tengan leche o tengan poca leche, puesto que genera stress y desequilibrio emocional, a parte de restar tiempo para dar lactancia, debido a la distancia de la casa al puesto de trabajo”.²⁰

Es común en la actualidad que muchas madres tengan que recorrer distancias considerables desde sus hogares para llegar a sus centros de trabajo, esto adicionado a los constantes problemas de tráfico vehicular que se sufre en las áreas urbanas, lo cual les resta tiempo necesario para dedicarlo a amamantar a sus bebés, también debe tomarse en cuenta que el poco

¹⁹ Boletín informativo de la comisión nacional de promoción de la lactancia materna. Semana mundial de la lactancia materna en Guatemala, pág. 4.

²⁰ Carmen Lorena Cardona Berges, **Lactancia materna y trabajo**, introducción, pág. 1.

personal con que cuenta la inspección general de trabajo no permite supervisar que las empresas cumplan con las leyes laborales siendo que algunas aprovechan para no otorgar el permiso que toda madre tiene de ausentarse por una hora o dos medias horas de su puesto de trabajo para alimentar a su bebé.

2.13 Como se produce la leche materna.

2.13.1 Anatomía del seno

“Conocer la estructura del seno y cómo éste produce leche puede ayudarle a comprender el proceso de la lactancia. De hecho, el seno comienza a formarse durante las primeras semanas de la gestación, antes del nacimiento, pero la glándula mamaria, la que produce la leche, no es completamente funcional hasta que comienza la lactancia. Cuando los senos de una mujer se hinchan durante el embarazo, es un signo de que la glándula mamaria se está preparando para funcionar. El seno en sí es una glándula compuesta por varias partes, incluyendo tejido glandular, tejido conectivo, sangre, linfa, nervios, y tejido graso. El tejido graso es lo que más afecta el tamaño de los senos de una mujer. El tamaño de los senos no determina la cantidad ni la calidad de la leche que produce una mujer.

Anatomía del Seno

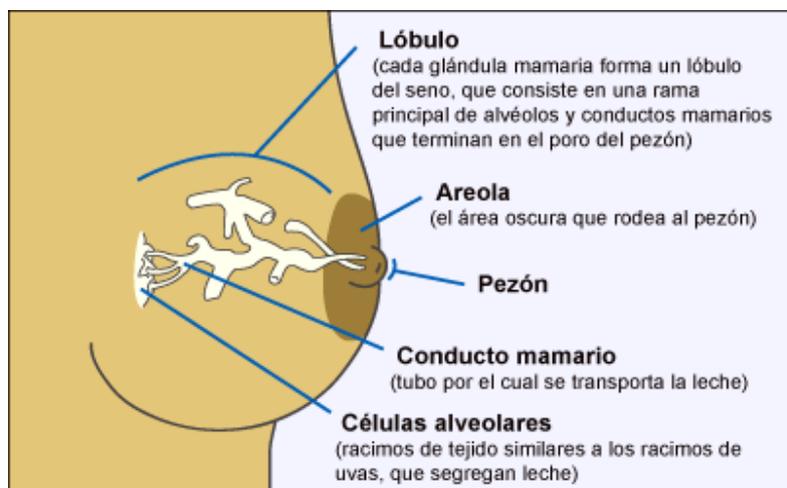


Diagrama preliminar del sistema de conductos mamarios.

Las células alveolares secretan leche. Cuando las células alveolares son estimuladas por una hormona, se contraen y expulsan la leche dentro de los conductillos y luego hacia los conductos mamarios, que son más grandes y se encuentran debajo del pezón y la areola. Cuando las encías del bebé hacen presión sobre la areola y el pezón, la leche se descarga dentro de su boca. El tejido del pezón sobresale y se torna más firme cuando se lo estimula, lo que lo hace más flexible y es más fácil para el bebé tomarlo en su boca. En el diagrama puede ver que cada glándula mamaria forma un lóbulo en el seno. Cada lóbulo consiste en una rama de alvéolos y conductos mamarios que se estrechan hasta conectarse con una abertura en el pezón. Cada seno posee aproximadamente entre siete y diez lóbulos.”²¹

2.13.2. La función de las hormonas

“Las hormonas cumplen una función clave en la lactancia. El aumento del estrógeno durante el embarazo estimula el crecimiento de los conductillos. Luego del parto, los niveles de estrógeno disminuyen y se mantienen bajos

²¹ Kleinman, Ronald L. **Lactancia materna, fecundidad y anticoncepción**, pág. 10.

durante los primeros meses de la lactancia. Además, el aumento de la progesterona durante el embarazo hace que los alvéolos y los lóbulos crezcan. La prolactina, también llamada la “hormona de la maternidad”, es otra hormona que aumenta durante el embarazo y contribuye al crecimiento de los tejidos mamarios. Los niveles de prolactina también aumentan durante la alimentación del bebé cuando se estimula el pezón. A medida que el cerebro libera prolactina dentro de la corriente sanguínea de la madre durante la lactancia, las células alveolares reaccionan produciendo leche. La oxitocina es la otra hormona que cumple una función de vital importancia, ya que es necesaria para que el reflejo de bajada de la leche y el reflejo de eyección de la leche ocurran. Estimula a las células alveolares para que se contraigan, de modo que la leche pueda ser expulsada dentro de los conductos mamarios. La oxitocina también contrae el músculo del útero durante y después del parto, lo que ayuda a que el útero vuelva a su tamaño original y disminuye el sangrado que pueda tener una mujer luego de dar a luz. La liberación de prolactina y oxitocina pueden ser en parte la causa de la intensa sensación de necesidad de estar con su bebé que siente la madre.

La lactancia puede ser una experiencia extraordinaria para la madre y su bebé. Es importante no frustrarse si tiene problemas. Lo que funciona para una madre y un bebé puede no funcionar para otra, por lo que sólo debe concentrarse en encontrar una rutina y una posición cómodas para usted y su bebé. Aquí tiene algunos consejos para encontrar soluciones:

a) Comience temprano. Debería comenzar a amamantar lo antes posible luego del parto (dentro de la primera hora o dos si es posible), cuando su bebé esté despierto y el instinto de succión sea fuerte. Al principio sus senos contienen un tipo de leche denominada calostro que es espesa y suele ser de color amarillento o dorado. El calostro es fácil de digerir y ayuda proteger a su bebé de las enfermedades. Durante los primeros días luego del nacimiento de

su bebé, sus reservas de leche aumentarán, y el color de la misma cambiará a un blanco azulado.

b) Amamantar solo cuando el bebé se lo pida. Los recién nacidos necesitan lactar con frecuencia. Amamante al menos cada dos horas, y cuando muestre signos de apetito, tales como estar más alerta o activo, llevarse las manos o el puño a la boca y hacer un movimiento de succión con ella, o mover la cabeza en busca del pezón. El llanto es un signo tardío del apetito. La mayor parte de los recién nacidos desea ser amamantada aproximadamente entre 8 y 12 veces cada 24 horas.

c) Alimentar al bebé sólo con leche materna. Los bebés lactantes no necesitan agua, agua azucarada ni fórmula. Alimente a su bebé exclusivamente mediante la lactancia por aproximadamente los primeros seis meses. Darle otros líquidos disminuye su consumo de vitaminas provenientes de la leche materna.”²²

2.13.3. Cómo obtener suficiente cantidad de leche

“A la mayoría de las madres primerizas les preocupa que sus bebés consuman suficiente leche. Durante los primeros días, cuando usted esté en el hospital, su bebé debería permanecer con usted en su habitación si no hubo ninguna complicación durante el parto ni con la salud de su bebé. El bebé tendrá sueño. No espere que el bebé la despierte cuando tenga apetito. Usted deberá despertarlo cada una o dos horas para alimentarlo. Al principio lo estará alimentando con calostro su primera leche, que es espesa y amarillenta. Aunque parezca ser una cantidad pequeña, es el único alimento que su bebé necesita. Al principio, es usual que su bebé baje un poco de peso. Esto es normal y no se debe a la lactancia. Mientras su bebé no pierda más del 7 al 10 por ciento de su peso entre los primeros tres y cinco días, está alimentándose lo suficiente.

²² **Ibid**, pág. 14.

Puede saber que su bebé está consumiendo suficiente cantidad de leche llevando la cuenta de los pañales mojados y sucios. Durante los primeros días, cuando su leche es baja en volumen y alta en nutrientes, su bebé mojará sólo 1 o 2 pañales por día. Luego de que sus reservas de leche hayan aumentado, su bebé debería mojar entre 5 y 6 pañales y ensuciar entre 3 y 4 pañales por día. Consulte con su pediatra si le preocupa el aumento de peso de su bebé. Debería visitar a su pediatra entre tres y cinco días después del nacimiento de su bebé, y luego nuevamente a las dos o tres semanas de edad.”²³

2.14 Constitución e importancia de la leche materna.

“La leche materna tiene un balance perfecto de nutrientes, proteínas, grasas, carbohidratos, vitaminas y minerales, y agua necesarios para el crecimiento y desarrollo adecuado de los bebés. Además, contiene los aminoácidos y ácidos grasos propios de la especie humana requeridos para el desarrollo, sobre todo del sistema nervioso central, lo que hace que un niño amamantado tenga un coeficiente de inteligencia superior.

El calostro y la leche de transición de los primeros días es la más rica en protección inmunológica para el bebé, con un resguardo seguro para las afecciones diarreicas y respiratorias. Además, los anticuerpos lácteos proporcionan inmunidad sistémica a corto plazo (contra varias enfermedades) e inmunidad entérica (del intestino) largo plazo.

La leche materna contiene agua como su elemento en mayor cantidad. Dentro de los alimentos que contienen carbohidratos, la leche materna es la que presenta la más alta concentración del reino de los mamíferos. La lactosa es el azúcar más importante y se destaca la fucosa como factor estimulante para el desarrollo del bacilobífido.

²³ **Ibid**, pág. 29.

Igualmente predominan los ácidos grasos no saturados, lo que permite una mejor absorción de los lípidos, calcio y vitaminas liposolubles. Los ácidos grasos de cadena larga favorecen el desarrollo del cerebro. La leche materna además contiene todas las vitaminas, se absorbe el 49 % del hierro, posee hormonas como prostaglandinas E y F que aceleran la motilidad intestinal, así como también factores de crecimiento epidérmico y nervioso.

También posee hormonas pofisarias, tiroideas y estrógenos; otras sustancias moduladoras del crecimiento son: taurina, etanolamina, fosfaetanolamina, interferón y enzimas.

La leche materna debe ser considerada la primera vacuna que recibe el niño y que es capaz de protegerlo de un elevado número de infecciones frecuentes que lo amenazan durante el primer año de vida, por los anticuerpos que contiene y otros componentes inmunológicos.”²⁴

2.14.1. Lactancia en embarazos múltiples.

En el caso de embarazos múltiples, es muy importante la ayuda externa para las tareas de la casa, para evitar llegar al agotamiento que conlleva la atención continua de dos bebés recién nacidos. Está demostrado que se necesitan 30 horas diarias para cuidar y alimentar a dos bebés, y el día sólo tiene 24 horas. Al principio será mucho más simple amamantar de a uno a la vez, ya que la madre tendrá la inexperiencia de madre de más de un bebé y los temores lógicos que esta situación trae aparejada.

²⁴ Boletín informativo de la comisión nacional de promoción de la lactancia materna. **Madres saludables, bebés saludables**, pág. 2.

Las posiciones pueden ser sentada cómodamente en un sillón o en la cama poniendo almohadones que rodeen a los bebés para evitar caídas.”²⁵

“Una madre sana producirá, a partir de los quince días, leche suficiente para ambos niños. Suele bastar dar un pecho a cada bebé, de forma simultánea o sucesiva. Es conveniente seguir un horario estricto para facilitar las tomas y el reposo de la madre. Si uno de los gemelos se alimenta del seno derecho en una sesión, le tocará el izquierdo en la siguiente. Si los niños quedan insatisfechos, se les ayuda con leche adaptada, después del pecho a cucharaditas o en biberón”.²⁶

²⁵ <http://www.partosmultiples.net/> (28 de enero de 2009)

²⁶ Maternidad y Puericultura. Océano Multimedia, pág. 210.

CAPÍTULO III

3. Mujer y trabajo

“Desde tiempos antiguos la mujer ha sido relegada a trabajos en el hogar o en el campo, es decir, a procurar la subsistencia de su prole, mientras el hombre se ha encargado de proveer lo necesario para el sostenimiento de la familia. Sin embargo, este tipo de trabajo no asalariado resulta ser de los más difíciles de realizar pues no tiene horario fijo por lo cual las jornadas son extensas y agotadoras. Pese que aun hoy es común este tipo de trabajo, la vida moderna exige una participación más activa de la mujer en el sostenimiento económico del hogar, por tanto, ésta ha tenido que desplazarse fuera de su núcleo familiar para emplearse en actividades que permitan tener una economía familiar más estable y de esa forma contribuir con su pareja a proveer lo necesario para el sostenimiento de su descendencia.

“Las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral. A estas primeras regulaciones se les atribuye el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de cada género. Sin embargo, la tendencia actual es de disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

Dentro de estas últimas, la maternidad ha sido una de las características femeninas, imposible de cambiar por los hombres (hasta ahora), que más ha marcado el sino de las mujeres y que fue el fundamento para la división natural del

trabajo y su permanencia en la historia. Si la principal actividad reconocida para las mujeres por la sociedad es la procreación y las actividades derivadas de la misma son también consideradas dentro del ámbito de lo natural, no se hace la diferencia de lo que ocurre dentro de su cuerpo y lo que hace por mediación de su cuerpo, dejando todo su trabajo fuera del orden social creativo y por lo tanto reconocido: queda dentro del ámbito de lo doméstico.”²⁷

Las mujeres han salido al exterior para trabajar ejerciendo una actividad remunerada, incluso se ha dado la feminización de ciertos sectores de la producción, tanto de la agricultura como de la industria, donde la mano de obra favorita de las empresas transnacionales es la femenina, en gran medida porque están constreñidas a aceptar peores condiciones de trabajo y tienen la flexibilidad requerida por las nuevas formas de producción, en la industria textil, confección, ensamblaje y la electrónica.

Es evidente que si bien las mujeres trabajan cada día más, no se proletarizan igual que los hombres; pareciera que su destino de mujer la persigue en su trabajo, donde constituye una mano de obra sub-calificada, sometida a los avatares del desempleo, y su salario sólo es valorado como de apoyo para la familia.

En muchos casos las actividades generadoras de ingresos por las mujeres son una extensión del trabajo doméstico; algunos estudios señalan cómo las mujeres se insertan en los nuevos mercados de trabajo, de formas específicamente femeninas, utilizando los conocimientos y destrezas aprendidos en el trabajo doméstico y artesanal. Es decir las mujeres se han proletarizado como tales.

La participación cada vez mayor de las mujeres en la producción social como asalariadas fuera de casa, e individuos libres igual que los hombres, no ha significado su igualdad con éstos en la producción, pero sienta las posibles bases para su independencia del hombre. Además se le presenta como una contradicción,

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 160-161.

ya que su participación como individuo libre en la producción se contrapone con el estatuto que le ha dado la familia.

La proletarización de la mujer se realiza en condiciones tales que: si cumple con sus deberes en el servicio privado de la familia, queda excluida de la producción social y no puede ganar nada, y por otra parte, si quiere participar en la industria pública, y ganar algo para su propia cuenta, le es imposible cumplir con sus deberes familiares.

En esta situación las mujeres han adquirido algo de independencia y recuperado su dignidad ejerciendo una actividad remunerada, pero no han logrado transformar las tareas y las responsabilidades en el seno de la vida doméstica, de tal manera que en la realidad la mujer trabajadora es a la vez proletaria y mujer, es decir esposa, madre, hermana, hija, abuela y socializadora, reproductora de la especie y cocinera, lavandera, planchadora, enfermera, cuidadora, costurera, secretaria, telefonista, chofer, etc.

Es en esta etapa donde los hombres se ven relegados del proceso productivo, dejan de cumplir con su rol de proveedores, y sienten perdida su autoridad; en ocasiones no tienen ya a su lado una mujer para sobrevivir; de esta manera lo que en un momento fue una carga para el deterioro de la mujer, se convierte en una ventaja de sobre vida y lo que antes fue un privilegio del hombre se convierte en una carga durante la ancianidad.

La discusión acerca del trabajo de las mujeres está aún en construcción, y pese a la doble y triple carga que ha significado el trabajo asalariado, ellas han demostrado una amplia capacidad para desempeñarse en todos los campos de las ciencias las artes y los oficios aportando su creatividad. Igualmente hemos visto en esta reflexión, que la categoría de género nos permite explicarnos las ventajas y desventajas de haber nacido hombres o mujeres.

La situación de las mujeres en el trabajo sigue estando caracterizada por las desigualdades en el empleo y en los salarios. La tradicional segregación laboral de las mujeres, horizontal y vertical, que las confina a determinados puestos de trabajo y a determinados sectores de actividad, contribuye a la perpetuación de tal estado. Los trabajos que las mujeres realizan predominantemente están peor retribuidos que aquellos otros que, de forma mayoritaria, realizan los hombres.

Entre nosotros esta realidad tiene mucho que ver con el propio sistema clasificador y sus consecuencias salariales, pero además, es preciso también tener en cuenta otro dato: las consecuencias que los roles sociales de hombres y mujeres tienen sobre la posición de estas últimas en el mercado de trabajo. Y en concreto, no puede obviarse ya, desde la perspectiva de género, la incidencia que la realización del trabajo doméstico y la atención a hijos y familiares por las mujeres tiene sobre su acceso al trabajo, sobre su promoción profesional, y sobre su salario.

Una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en igualdad en el mercado de trabajo, les permitirá en definitiva superar su histórica debilidad en el mercado de trabajo, que es la causa última de la discriminación salarial.

Por ello, las políticas de promoción del empleo de las mujeres deben combinarse con políticas de promoción de la participación de los padres en el trabajo familiar, y con políticas de promoción del disfrute por los padres del permiso para el cuidado de hijos y familiares. En este doble sentido se articulan distintas propuestas de reforma normativa, y de recomendación a la negociación colectiva.

Las políticas y las normas para combatir la discriminación de la mujer en el trabajo superaron pronto la estricta perspectiva igualitarista entre hombres y mujeres, y avanzaron siguiendo la llamada “teoría de las diferencias”, que da relevancia a las diferencias entre los sexos, para su compensación y neutralización como barreras a la igualdad de oportunidades.

Un paso más vendría determinado por la oportunidad de otorgar relevancia, no sólo a las diferencias biológicas (así por razón de embarazo), o a las diversas aptitudes de hombres y mujeres para el trabajo (relevantes, como se sabe, para la valoración de los puestos de trabajo), sino también a las diferencias sociales. Las relaciones de género se caracterizan por los diferentes roles sociales que corresponden a los hombres y las mujeres.

Así, en las políticas, en las normas antidiscriminatorias, y en los mismos estudios doctrinales el concepto de discriminación por razón de sexo dará paso al de discriminación o diferencias de género. En este cambio de términos, pero también de perspectiva de análisis, una idea se alza en el debate, la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo sólo se alcanzará cuando se supere la actual división social del trabajo. Las políticas de promoción del empleo de las mujeres han de ir acompañadas de políticas de promoción de la participación de los padres en el cuidado de la familia. Las políticas de igualdad y la normativa sobre igualdad constituyen un presupuesto necesario pero insuficiente.

“La experiencia muestra que la discriminación de la mujer es consecuencia de la interacción de diversos factores económicos, sociales y jurídicos. No basta con que las normas proclamen la igualdad entre hombres y mujeres si permanecen inalterables las reglas sociales y las estructuras económicas.

Combatir la discriminación de la mujer en el trabajo exige tener presente, o integrar una realidad: la discriminación afecta a todos los aspectos de la vida social y de la estructura económica. Y esta idea es la que define la perspectiva de género. La perspectiva o el enfoque de género otorgan relevancia a las diferencias sociales entre los hombres y las mujeres.

Unas diferencias que determinan diversos roles sociales tradicionalmente asumidos con naturalidad, es decir, una división social de roles en función del

género que establece además una situación económica, social y cultural de desventaja de las mujeres en relación con los hombres."²⁸

3.1 Aspectos legales.

En la legislación guatemalteca se incluyen algunas normas dentro del código de trabajo, que pretenden garantizar a la mujer su derecho al trabajo con un trato adecuado a su condición como tal, de tal cuenta tenemos lo siguiente:

Artículo 147

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 151 literal a) y b)

No discriminar entre hombres y mujeres para acceder a una oferta de empleo, salvo por la naturaleza del trabajo a realizar; o entre mujeres casadas y solteras; o contra una mujer por motivo de embarazo y sus consecuencias.

Artículo 151 literal c).

“Las normas relativas a la discriminación han tenido en nuestro medio el desarrollo y arraigo que tienen en otras latitudes. La primera estipulación antidiscriminación, se encuentra en la misma Constitución, donde el Artículo 4º. Establece, en Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene 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 un campo más específico, la reforma al Código de Trabajo comprendía en el Decreto 64-2 del Congreso de la República, contiene expresas normas que en términos generales, prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo,

²⁸ ONAM/SIECA. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**, pág. 7.

especialmente en cuanto al acceso a los puestos de trabajo. Sin embargo, prácticamente no se ha notado mayores cambios en este aspecto. Lamentablemente a diario se transgreden impune y públicamente las normas antidiscriminatorias contenidas en la referida reforma; por ejemplo, “es prohibida la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del trabajador, y, en los casos de que por razón del puesto se requiera determinada característica (guardianes hombres, secretarias mujeres), debe contarse con un permiso de las autoridades de trabajo”.²⁹

El patrono tiene prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, ya que gozan de inamovilidad.

“Hasta antes de 1992, la Ley establecía que no se podría despedir por motivo del embarazo, la nueva legislación establece la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Con ésta reforma se logró ampliar el ámbito de protección, pues el sólo hecho de estar embarazada es causal suficiente para que no pueda ser despedida de forma directa. Cabe señalar que el mismo Artículo que establece este beneficio obliga a la trabajadora a darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva está disposición es claramente de tipo formal y en algunos tribunales se considera un requisito de validez para la procedencia de la inamovilidad. Para otros el mero hecho de estar embarazada es suficiente y que esos requisitos son exigencias meramente formales que corresponden mas al campo del derecho civil y no del tutelas derecho laboral”.³⁰

²⁹ Fernandez, **Ob. Cit**; pág. 162.

³⁰ **Ibid**, págs. 164-165.

Artículo 152

Gozará de un descanso prenatal y postnatal de 30 días que preceden al parto y de 54 después del parto (actualmente son 90 días en total que pueden ser tomados después del parto puesto que para los médicos es complicado indicar la fecha exacta de éste) con la retribución del 100% de su salario durante dicho descanso. Si se realiza una adopción tiene derecho solo al período postnatal.

La atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos: prenatal, postnatal y lactancia.

“En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo; en nuestro medio, treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. En cuanto al período posterior al nacimiento hasta el año de mil novecientos noventa y dos se otorgaban 45 días; sin embargo, en su momento, se objeto que un convenio internacional ratificado por Guatemala reconocía 54 días razón por la cual se hizo la adecuación correspondiente”.³¹

Artículo 153

En época de lactancia tiene derecho a media hora dos veces al día durante sus labores, pero puede acumularlas y entrar una hora después del inicio de la jornada

o salir una hora antes de que finalice; este período se computa a partir del regreso de la madre a sus labores y hasta diez meses después.

“Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar

³¹ *Ibid*, pág. 163.

varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes. Se supone que ese período es en beneficio del infante. La última reforma laboral estableció claramente que el período de lactancia es de diez meses. Anteriormente dicha disposición se contenía en un derecho aislado en tiempos del gobierno de Julio César Méndez Montenegro”.³²

Artículo 155

El patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras está obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten a sus hijos o hijas menores de tres años y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo.

“Éste es otro ejemplo de inaplicabilidad u de desubicación de normas laborales. Establece que todo empleador que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años y los dejen allí durante las horas de trabajo. Adicionalmente el empleador debe contratar una persona que cuide a los infantes en este lugar. A este local se le denomina comúnmente Casa Cuna y debe contar con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo. El espíritu de la disposición es loable, sin embargo, es poco práctico. En primer lugar, resulta poco práctico que, con las graves limitaciones de transporte en una ciudad como la capital, se transporte la trabajadora con sus criaturas, siendo además inadmisibles que lleve a un recién nacido y deje a los otros hijos menores. Prácticamente en ningún lugar de trabajo existe un local acondicionado con las estipulaciones e intención del citado precepto, circunstancia que debe ser del conocimiento tanto de los inspectores laborales como de los empleadores. Conviene pues, una revisión y readecuación de normas como la que se comenta.”³³

³² *Ibid*, pág. 164.

³³ *Ibid*, págs. 163-164.

3.2 Estadística sobre la mujer y el trabajo en la actualidad.

Para sustentar este crecimiento de mujeres trabajadoras podemos tomar con referencia, la participación de la mujer trabajadora en el 2004 era de 1,684,809.

3.3 Análisis de los datos estadísticos para el presente estudio:

Mujeres ocupadas de 10 años y más de edad			
Grupos de edad	10 – 17	219,291	13%
	18 - 24	311,333	18.5%
	25 – 59	1,053,396	62.5%
	60 y más	100,789	6%
Sector económico	Informal	1,308,729	77.7%
	Formal	376,080	22.3%
Aseguradas al I.G.S.S.	Aseguradas	376,273	22.3%
	No aseguradas	1,308,536	77.7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE; encuesta nacional de empleo e ingresos, ENEl septiembre – octubre 2004.

Los datos consignados en la anterior tabla fueron elaborados con datos obtenidos de la encuesta nacional de empleo e ingresos realizada entre septiembre-octubre de 2004 por el Instituto Nacional de Estadística, se utilizaron únicamente aquellos que fueran útiles para el presente trabajo. Infortunadamente los intervalos que representan la edad son dispares y no permiten hacer un desglose exacto del grupo en estado fértil. Sin embargo, aunque se puede encontrar madres antes de los 17 o después de los 40, se considera que el grupo ideal por razones biológicas y clínicas en edad fértil se comprende entre 18 y 40 años de edad; de tal

circunstancia se podría inferir que de las mujeres que trabajan un 60% tienen la probabilidad de quedar embarazadas en indefinidas veces durante su etapa laboral.

Se tiene también que de 1,684,809 mujeres que trabajaban en el 2004 sólo un 22.3% (376,080) lo hacían en la economía formal, por tanto un porcentaje igual de esas mujeres estaba afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es decir 376,273. Como puede observarse el porcentaje de afiliadas al seguro social es mínimo; debería mejorar la situación por supuesto; y si a ello se le agrega que la probabilidad de un parto múltiple es menor de 1%, el impacto que tendría sobre las empresas o patronos, sobre el seguro social o sobre la productividad nacional, el otorgar una hora de lactancia por cada neonato en caso de parto múltiple sería mínimo o quizá insensible en lo económico pero de gran beneficio en la esfera social, de salud, moral de la madre y sus hijos o hijas.

CAPÍTULO IV

4. El derecho del trabajo

4.1 Definición.

Doctrinariamente puede definirse al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado incluyéndose las normas de derecho individual y colectiva que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.³⁴

“Esta nueva rama de las Ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³⁵

Según Luis Alberto López Sánchez conceptúa al derecho laboral:

Desde el punto de vista general:

“Como una rama del Derecho Público que tiene por objeto –para el caso de la actual sociedad guatemalteca-, regular las relaciones obrero-patronales con motivo del trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente y la suscripción de pactos colectivos de

³⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 20.

³⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**, pág. 178.

condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático”.³⁶

Desde el punto de vista más estricto:

Es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal y escrito.

4.2 Nociones generales.

En una primera idea se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea individual o colectiva.

“Para entender mejor esta materia es necesario tener idea clara de que es el trabajo, según el Diccionario de la Real Academia Española, el trabajo es definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.³⁷

“El derecho de trabajo surgió sobre la base de la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho.

Así, finalmente tanto la Escuela Inglesa como la Francesa, en forma más ambigua, le denominó Legislación Industrial, ya que toda la información de esta rama del derecho provenía de la legislación en forma suelta y aislada y careciendo por lo

³⁶ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, págs. 76-80.

³⁷ **Diccionario de la real academia española.**

tanto de una verdadera codificación; por ese motivo posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez ya no legislación industrial, sino Derecho Industrial.

Fue la Escuela Española, la que por primera vez denomina a esta rama como derecho social, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo pasado derecho laboral, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado derecho de trabajo y que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la Revolución Agraria de octubre de 1917 el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina derecho obrero.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de las clases obreras, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral,

precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.”³⁸

4.3 Principios que deben inspirar al derecho de trabajo.

4.3.1. Principio evolutivo.

“Al decir que el derecho laboral es evolutivo, se está afirmando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones”.³⁹

³⁸ López Larrave, Mario. Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco, págs. 1-12.

³⁹ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 17.

4.3.2 Principio de obligatoriedad.

“Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su contenido, debe ser aplicado en forma imperativa, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.”⁴⁰

De conformidad con el cuarto considerando inciso c) del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones, mínimas que confiere la ley.

4.3.3 Principio de tutelaridad.

De conformidad con el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. Este principio también está contenido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁴⁰ **Ibid**, pág. 22-23.

“Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho labora es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”⁴¹

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

4.3.4 Principio de realismo.

Acorde al cuarto considerando inciso d) del Código de Trabajo, se establece que el derecho de trabajo es realista por que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, asimismo establece además que es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.

4.3.5 Principio de sencillez.

“Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayo de la población, que en términos generales no accede

⁴¹ **Ibid**, pág. 4.

a altos niveles de preparación y educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.”⁴²

4.3.6 Principio conciliatorio.

“Se habla finalmente de una vocación conciliadora del derecho laboral. Los considerandos en el código de trabajo invocan “una mayor armonía social” (cuarto considerando inciso f); y a lo largo del código se repite esta ocasión conciliatoria: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente “el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social” (Artículo 17 Código de Trabajo) asimismo, el Artículo 274 hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. Finalmente, el Artículo 103 constitucional indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

“El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del

⁴² *Ibid*, pág. 26

vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista, etc.”⁴³

4.4 Importancia y proyecciones del derecho de trabajo.

El derecho laboral es una rama que reviste una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se Consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que hubo de recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

⁴³ **Ibid**, pág. 26-28.

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del Derecho Laboral. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala (Artículo 101 al 117), considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

4.5 Naturaleza jurídica del Derecho de trabajo.

4.5.1. Concepciones privativas y publicistas del Derecho de trabajo.

a) Concepción publicista del Derecho de trabajo.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en establecer que "el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo" (Considerando cuarto inciso "e" Código de Trabajo). El derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público. La otra posición: la doctrina de la naturaleza de los sujetos, sostiene que el derecho es público si los sujetos que intervienen son de carácter público.

“Los sostenedores de esta posición se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El

surgimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de normas y en el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de tutela estatal, encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva enunciada por Aristóteles.

Crítica: Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. La relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.”⁴⁴

b) Concepción privatista del Derecho de Trabajo

“Los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.

Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de Derecho Público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de Derecho Público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones

⁴⁴ Fernández, **Ob. Cit**; págs. 55-56.

periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral; además recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó, el cual es un derecho típicamente privado.

En resumen: Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, ya no debemos preguntarnos si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares.

No es ya un derecho excepcional del derecho civil. **Por su contenido:** ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. **Por su espíritu:** es en gran parte tutelar en el lado social-económico. **Por su método:** sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. **Por su sector personal:** no considera, como el derecho civil, la masa de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. **Por la naturaleza:** de sus normas es en gran proporción ius cogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora.

Crítica: el marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (inspección general de trabajo) y judiciales (juzgado de trabajo y previsión social) y aún, con el aspecto penal laboral (juicio punitivo).⁴⁵

4.6 Jerarquización de las fuentes del Derecho de trabajo.

“En derecho la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una

⁴⁵ **Ibid**, págs. 56-57.

pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación.

En derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las Leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso concreto, se tomará en cuenta el principio en el cual se establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.”⁴⁶

De acuerdo con a lo establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, es la siguiente:

- 1º. Principios del Derecho de Trabajo
- 2º. Equidad
- 3º. Costumbre o uso locales
- 4º. Principios y leyes de derecho común

4.7 Los sujetos del derecho individual de trabajo.

4.7.1 Trabajador.

Es toda persona individual que va a prestar sus servicios a un patrono en virtud de un contrato de trabajo a cambio de una remuneración o salario. Artículo 3 Código de Trabajo.

“De dicha definición se colige en primer lugar, que nuestra ley solo admite como sujeto trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distingo entre trabajadores materiales y empleados; y en tercer lugar, que sigue para clasificar al sujeto “trabajador” la teoría objetiva, que toma en cuenta no la

⁴⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; págs. 26-28.

extracción social del sujeto sino su vinculación mediante contrato o relación laboral.”⁴⁷

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

“El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad más que constituir una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral”.⁴⁸

4.7.2 El patrono y la empresa.

El patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo. Artículo 2 Código de Trabajo.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 665 del Código de Comercio), por lo que es una cosa y no una persona. Sin embargo, el Código de Trabajo indica que el término empresa es como equivalente de empleador, tal como lo establecen los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los artos. 51 y 241, que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción, refiriéndose siempre a la figura del empleador.

⁴⁷ **Ibid**, pág. 30.

⁴⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 153.

4.8 La relación y el contrato individual de trabajo.

4.8.1 Naturaleza jurídica de la institución.

“Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho laboral es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Por su parte en la legislación, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo

relacionado con; el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.”⁴⁹

4.8.2 Definición de contrato individual de trabajo.

Según Guillermo Cabanellas: “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.⁵⁰ El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración.

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

4.8.3 Elementos del contrato individual de trabajo

“Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales.

⁴⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 85-86.

⁵⁰ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 139.

Generales: Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son capacidad de goce y ejercicio; consentimiento, y objeto.

Especiales: sirven de base al contrato de trabajo y son: a.) la subordinación; b) la estabilidad en el empleo; c) la profesionalidad; y. d) el salario.

A continuación se detallan individualmente:

La subordinación: entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley siempre ha tratado de proteger la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

La estabilidad en el empleo: se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo....." "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. La legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al establecer: "Todo contrato individual

de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo 26 Código de Trabajo).

La profesionalidad: En referencia a la profesionalidad se habla de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El termino se define así: "Genero de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

El salario: el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra -prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones reciprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.”⁵¹

La definición del salario se encuentra contenida en el Artículo 88 del Código de Trabajo, preceptúa: “Salario 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...

“Aunque se ha criticado de vaguedad a la definición anterior, en nuestra opinión es buena porque en ella se puede englobar dentro del concepto de salario, no sólo a las retribuciones periódicas y fijas, sino a otras modalidades como la comisión, la participación en utilidades, etc. Además, al aludir al

⁵¹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 93-95.

contrato o relación laboral, implícitamente sugiere que es la contraprestación fundamental de servicio.”⁵²

Puede advertirse que la definición del salario regulada en el Código de Trabajo, acoge indistintamente la denominación de salario o de sueldo para identificar la retribución que como contraprestación al servicio prestado, se entrega al trabajador.⁵³

4.8.4. Relación de trabajo:

“Establecido el concepto de contrato de trabajo cabe pasar al de relación laboral, entendida como el hecho mismo de realizar, el trabajo, la ley de contrato de trabajo considera que se presenta cuando una persona física realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otra, bajo su dependencia y en forma voluntaria, y mediante el pago de remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Ella constituye el objeto básico del derecho del trabajo, que es la propia prestación laboral. En esta relación, el trabajador pone su capacidad de trabajo a disposición de otro, lo cual suele materializarse a través de la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios remunerados, a diferencia del contrato en que, como dijéramos, sólo se compromete a la realización de los mismos”.⁵⁴

Según Guillermo Cabanellas: “es la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.⁵⁵

⁵² López Larrave, **Ob Cit**; pág. 52.

⁵³ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 444.

⁵⁴ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del Derecho del trabajo y de la seguridad social**, págs. 103-104.

⁵⁵ **Ibid**, pág. 492.

Según Manuel Osorio: indica que representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.

Acorde con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

4.9 Efectos derivados de la relación de trabajo.

4.9.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Obligaciones:

En Guatemala se puede distinguir dos tipos de obligaciones: las patrimoniales y las éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona.

Por ende se puede afirmar que las obligaciones que se refieren al trabajador se pueden resumir así:

a) Generales

b) Con respecto al patrono

a) Obligaciones generales

Son aquellas que aún cuando han sido establecidas en el contrato de trabajo, son consecuencia de éste por estar reguladas en la legislación laboral y

surgen de las relaciones del trabajador con el patrono y deberán por consiguiente ser observadas por aquel.

b) Con respecto al patrono

Surgen de la relación directa entre el trabajador y el patrono, y aún cuando tienen relación con el trabajo podríamos decir que no lo hacen con él en forma directa. Ejemplo:

- Avisar al patrono de cualquier dificultad que pudiera presentarse en la marcha del trabajo.
- No prestar sus servicios a empresas competitivas o en nombre propio, hacerles competencia a sus patronos mediante trabajos o negocios similares.
- Restituir al patrono los materiales no usados y cualquier otra cosa que sea considerada como accesorio o como una medida de protección o de mayor rendimiento.

Marco legal de las obligaciones: Artículo 63 Código de Trabajo del inciso a) al i), en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores Artículo 64 Código de Trabajo incisos a) al f).

Derechos:

“Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador. La legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; por ello los deberes se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de irrenunciabilidad de derechos.

- Derecho a la remuneración por sus servicios
- Derecho a condiciones dignas de trabajo

-Derecho a recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados Contratos de Trabajo. Entre ellos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etcétera, y que por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa.”⁵⁶

b. Derechos y obligaciones de los patronos

Obligaciones:

“El sector patronal se rige por obligaciones que van a tener una relación directa hacia el trabajador, por consiguiente dichas obligaciones representan parámetros de funcionabilidad en el centro de trabajo, y éstas tienen sus prohibiciones específicas.

Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

Por su contenido:

- a. Obligaciones no patrimoniales o éticas
- b. Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- a. Obligaciones legales
- b. Obligaciones contractuales

Por su beneficiario o acreedor:

- a. Frente a un trabajador
- b. Frente a los trabajadores
- c. Frente a las asociaciones laborales
- d. Frente las autoridades laborales

Marco legal de las obligaciones patronales: Artículo 61 del Código de Trabajo.

⁵⁶ Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 101-102.

De las Prohibiciones patronales. Artículo 62 del Código de Trabajo.

Derechos

- Derecho a la libre elección de trabajadores: éste es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

- Derecho de adquisición del producto de trabajo: Este derecho, se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo."⁵⁷

En la Constitución de la República en el Artículo 106 se establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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."

⁵⁷ **Ibid**, págs. 102-108.

4.10 Suspensión de las relaciones de trabajo:

Según el Artículo 65 del Código de Trabajo, 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 de trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

4.10.1 Clases de Suspensión

La suspensión puede ser: Artículo 65 del Código de Trabajo.

- a) Individual parcial: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b) Individual total: cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c) Colectiva parcial: 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 o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- d) 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.

4.10.2 Causas y Efectos

“Causas de suspensión genéricas de la suspensión de trabajo:

- Biológicas: Maternidad, enfermedad.
- Físico-Económicas: Accidentes, incendio de locales, destrucción de materias primas, el paro.
- Político-Administrativas: Servicio militar, servicio civil.
- Política-Sociales: Huelgas.

- Jurídico-penales: Detención del trabajador, suspensión disciplinaria del trabajador, cierre de la empresa por orden de la autoridad.”⁵⁸

4.10.3 Causas de Suspensión individual parcial.

(Artículo 66 Código de Trabajo)

- Licencias, descansos y vacaciones remunerados, que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo.
- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que se impone al prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono estén en peligro.

4.10.4 Efectos

En las causas de suspensión individual parcial en caso de licencias, descansos y vacaciones remunerados, que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; y las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo; el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En el segundo supuesto (enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post-natales), si el trabajador no está protegido por los beneficios del IGSS, la obligación del patrono es dar licencia al trabajador hasta su total restablecimiento. (Artículo 67 Código de Trabajo).

⁵⁸ López Larrave, **Ob. Cit**; págs. 61-64.

4.11 Interpretación del Derecho de Trabajo

La legislación establece que para los efectos de interpretar el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. Artículo 17 Código de Trabajo.

El Artículo 16 del Código de Trabajo indica que en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras, y no existe preeminencia entre las leyes de trabajo y las de previsión social.

El Artículo 15 del mismo cuerpo legal establece que en los casos no previstos por el Código de Trabajo, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer lugar de acuerdo a los principios del derecho de Trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último tomando en cuenta los principios y leyes de derecho común.

Además se interpretara según lo establece el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial; conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo a las disposiciones constitucionales. Los pasajes oscuros o ambiguos, se aclararan atendiendo el siguiente orden:

- A la finalidad y al espíritu de la misma;
- A la historia fidedigna de su institución;
- A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación se le da el sentido que una ley ha de tener en

un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

Hay un principio doctrinario que establece; "La regla básica y fundamental para la interpretación del Derecho del Trabajo es juzgarlo de acuerdo a su naturaleza".

El derecho del trabajo, nacido por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales y a diferencia del derecho civil, cuyo carácter es esencialmente técnico, se presenta compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas sino simples.

La misión del intérprete del derecho laboral, es conservar ese carácter de juzgarlo de acuerdo a su naturaleza; esto es, considerarlo como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener en forma inmediata y mediata mejorar sus condiciones de vida. Los propósitos del derecho del trabajo conllevan una idea de justicia y una idea de moral, pero esos ideales de justicia y moral se relacionan con el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales del hombre trabajador y su familia.

En el derecho de trabajo la interpretación de la ley consiste en buscar la norma que sea más favorable para el trabajador y cumpla mejor con los ideales de justicia. El derecho de trabajo tiene formas propias de aplicación, y en ella se puede recurrir a la costumbre, la equidad, el pacto colectivo, la sentencia colectiva, los usos y la costumbre locales y todo elemento que pueda servir para cumplir mejor con el principio de la norma más beneficiosa.

CAPÍTULO V

5 Régimen de previsión social

5.1 Definición:

“Se entiende como toda prestación de beneficio para los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios, que tenga por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural o integral”.⁵⁹

El objeto de la previsión social se materializa en la prestación o beneficio a los individuos ante ciertas necesidades que les afectan y merman sus ingresos o les ocasionen gastos imprevistos; antes de que ocurra el hecho o se dé determinada situación, bien una vez haya sucedido. Trata de prever situaciones futuras o disponer de acciones para reparar una vez estas hayan ocurrido. Las prestaciones o beneficios pueden ser de carácter económico o bien de bienes y/o servicios.

Según Manuel Ossorio es el “Régimen también llamado por algunos de seguridad social” cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria”.⁶⁰

5.2 Características de la previsión social:

- a. Tiende a cuidar los beneficios que establece el Seguro Social.
- b. Abarca todos los beneficios que establece dicho seguro.
- c. Procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia.
- d. Eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como de sus dependientes.
- e. Se otorga en forma general a los trabajadores.

⁵⁹ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 263.

⁶⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 90.

Por ello se llega a la conclusión de que el término de Previsión Social se compone de dos partes:

Previsión: Significa acción o efecto de prever, o también acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles.⁶¹ Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar. Social: Es un término relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de vida de quienes trabajan.

En consecuencia, la Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuven al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.

5.3 Seguridad social:

“Es la fusión de medidas destinadas a proteger a la población contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla”.⁶² El objeto de la seguridad social es la protección del hombre en determinadas situaciones mediatas o inmediatas con carácter social.

Los beneficios que brinda el régimen de seguridad social como respuesta ante diversas contingencias sociales se denominan prestaciones, las cuales son medidas técnicas o económicas establecidas para prevenir o reparar dichas contingencias, y estas pueden ser de tipo económico o bien consistir en bienes o en prestación de servicios.

En cuanto al derecho de la seguridad social, éste se compone del conjunto normativo en cuya función se intenta dar una protección concreta, con carácter de beneficios, a los afectados por las contingencias sociales comprendidas en el sistema y a través de una organización regulada, destinada al efecto.

⁶¹ Diccionario de la real academia española de la lengua.

⁶² Martínez Vivot, **Ob. Cit**; pág. 635.

En Guatemala para gozar del sistema de seguridad social se debe estar afiliado al mismo, estar al día en las cuotas o aportaciones establecidas y tener determinado tiempo de ser afiliado. A los usuarios de la seguridad social se les denomina afiliados, que a su vez son acreedores y beneficiarios del sistema, para tener tal calidad se debe ser trabajador o estar en relación de dependencia, como en el caso del cónyuge y los hijos que se benefician del sistema.

Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del presidente Roosevelt y en un ensayo del economista inglés William Beveridge. La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos hombres de pensamiento social de los años de la Revolución Francesa y de las guerras de independencia de los estados latinoamericanos.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en el siglo XX cuando cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real una vida decorosa para los hombres.

El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la segunda guerra mundial, cuando Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto de 1941 la Carta del Atlántico, cuyos puntos quinto y sexto son un programa magnífico de seguridad social: La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y la seguridad social; y, el aseguramiento de una paz que proporcione a todas las naciones los medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad...

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que la seguridad social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados.

La seguridad social tiende a universalizarse, a integrar a los individuos dentro del sistema y a permitirles su participación dentro de este, tiene como principios la solidaridad, la subsidiariedad al no reemplazar lo que a cada cual corresponde hacer con su propia vida dentro de la sociedad, la inmediatez puesto que los beneficios deben otorgarse en el momento preciso no mucho tiempo después, la irrenunciabilidad a ser miembro del sistema aunque los individuos pueden o no hacer uso de los beneficios que este proporciona sin que ello implique la liberación de la obligación de la aportación establecida por ley, y por último la igualdad.

5.4 Naturaleza jurídica:

La previsión social y la seguridad social son de derecho público, en virtud de que esta rama es parte del derecho de trabajo, y según la legislación guatemalteca éste es parte del derecho público (cuarto considerando inciso e) del Código de Trabajo).

5.5 Regulación legal:

“El estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de todas las personas, su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.⁶³

El régimen nacional, unitario y obligatorio significa que debe cubrir todo el

⁶³ Constitución Política de la República de Guatemala. Artículo 100.

territorio de la República de Guatemala, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social. El estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, son los que contribuyen a financiarlo y por tanto tienen derecho a participar en su dirección, con el objetivo de mejorarlo continuamente. Para cumplir esta obligación estatal fue creado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual se encarga de realizar las tareas necesarias para la aplicación del régimen de seguridad social.

Las fuentes del derecho de seguridad social en Guatemala se encuentran en la ley, específicamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

5.6 Finalidad de la seguridad social (I.G.S.S)

El objeto primordial de la seguridad social es el de dar protección mínima a toda la población del país a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada persona y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población a ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado solamente por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

5.7 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

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 de forma coordinada

Fue creado en 1946, atendía únicamente accidentes de trabajo en un área geográfica reducida, con el paso de los años ha ampliado sus servicios y cobertura, puede indicarse que el sistema de previsión social es una de las conquistas sociales más beneficiosas otorgadas a los trabajadores por la Revolución de Octubre de Guatemala.

Como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides quien sustituía al General Jorge Ubico luego de una dictadura de 14 años; se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

El nuevo gobierno trajo al Licenciado Oscar Barahona Streber, de origen costarricense; y al Actuario Walter Dittel, chileno; para realizar un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, cuyo resultado publicaron en el libro Bases de la seguridad Social en Guatemala. Con base en este estudio fue plasmado en el Artículo 63 de la constitución de la república de esa época el establecimiento del seguro social obligatorio y que la ley regularía sus alcances, extensión y la forma en que debía ser puesto en vigor.

El 30 de octubre de 1946 se emite el decreto del Congreso de la República de Guatemala número 295 "Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social", que lo crea autónomo, con personería jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con la finalidad de aplicar un régimen nacional unitario y obligatorio de seguridad social acorde al sistema de protección mínima.

CAPÍTULO VI

6. Regulación legal que fundamenta la igualdad de los hijos nacidos de parto múltiple a recibir el mismo período de lactancia.

6.1 Regulación nacional

En la cúspide de la legislación guatemalteca se encuentra la Constitución Política de la República, establece sobre este tema lo siguiente: Artículo 4. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

A este respecto la Corte de Constitucionalidad emitió la siguiente resolución: “...la cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hecho empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa en dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad...”⁶⁴

En el Artículo 50 se establece que “Todos los hijos son iguales ante la ley y tienen los mismo derechos. Toda discriminación es punible.”.

Respecto de la alimentación establece: Artículo 51 “El estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y... Les garantizará su derecho a la alimentación, salud educación y seguridad y previsión social.” Artículo 52 “La maternidad tiene la protección del estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.”.

⁶⁴ Corte de Constitucionalidad, Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, página No. 698, resolución: 04-11-98.

Por aparte el Código Civil establece en ese mismo sentido: Artículo 2 “Si dos o más nacen de un mismo parto, se considerarán iguales en los derechos civiles que dependen de la edad.”

La ley de protección integral de la niñez y adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República consigna en el Artículo 10 “Los derechos en esta ley serán aplicables a todo niño, niña o adolescente sin discriminación alguna por razones de raza,... nacimiento o cualquier otra índole o condición de éstos, de sus padres, familiares, tutores o personas responsables. ...”; en el Artículo 26 “El estado, las instituciones y los empleadores deberán proporcionar condiciones adecuadas para la lactancia materna, incluso para los hijos e hijas de madres sometidas a medidas privativas de libertad.”

De estas normas se puede advertir que de la maternidad se derivan la obligación y derecho de la madre de amamantar a sus bebés como el derecho de éstos a ser amamantados en igualdad de condiciones, y que el estado es garante de ello; siendo más específica la última ley citada en cuanto a señalar que no sólo es el estado sino también las instituciones y los empleadores en garantizar estos derechos derivados de la maternidad.

6.2 Regulación internacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su Artículo 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma,..., nacimiento o cualquier otra condición. ...”; el Artículo 7 “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. ...” Y dentro de los derechos proclamados por dicha declaración y que deben ser protegidos, se encuentran la vida, la salud, el bienestar y en especial la alimentación.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos también establece: Artículo 19 “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del estado.” ; y se deduce que dentro esos requerimientos se encuentra el del amamantamiento por parte de la madre.

En un mismo sentido se pronuncia el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo 24” Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza,... o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del estado.

En estos cuerpos normativos se proclama la igualdad ante la ley de las personas; entendiendo que todo niño o niña se considera persona desde su nacimiento; y en los dos últimos el derecho de los neonatos a ser alimentados debe entenderse contenido dentro de los requerimientos de estos por su condición intrínseca.

CAPÍTULO VII

7. Necesidad de reformar del Artículo 153 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo.

Después de haberse explorado la situación de la lactancia materna desde perspectivas de orden biológico, psicológico, emocional y por supuesto legal, es innegable los beneficios que esta otorga a la sociedad en su conjunto puesto que no afecta la esfera materno infantil exclusivamente, sino a todo el conglomerado social, este impacto se refleja en las áreas de: salud, economía, productividad y jurídica.

Puesto que la lactancia ya se encuentra regulada en la legislación guatemalteca, no es necesario abundar en los beneficios que ésta otorga sino hacer énfasis en ellos y encausarlos de forma que sustenten la propuesta de reforma que se plantea.

De ello se deduce que si es buena para uno también debe serlo para otros, en consonancia con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que todas las personas son iguales en derechos y obligaciones dentro de similares situaciones o condiciones; y si a una madre se le proporciona una hora de lactancia haya dado a luz a un hijo o hija, bien haya tenido parto múltiple, es evidente que se está vulnerando el derecho de los hijos o hijas que proceden de partos múltiples de poder gozar del mismo tiempo de calidad para ser alimentados que sí goza el neonato nacido de parto simple o unitario.

Si a esto se le agrega que por la distancia de los centros de trabajo la madre debe viajar lejos, por el tráfico lento o congestionado debe salir más temprano de su casa o llegar más tarde a ésta, el período de una hora diaria resulta insuficiente si no es que inexistente para aquellas que deban amamantar a más de un bebé.

Se debe recalcar que los partos múltiples ocurren en un porcentaje mínimo, menos de 1% de los partos atendidos en Guatemala y que dentro de esta minoría los trillizos representan menos de 0.02%, que las mujeres incorporados al sector de la economía formal y por tanto las que tienen mayor probabilidad de ser beneficiarias del presupuesto legal apenas alcanza un 22.3% del total de las que realizan actividades productivas, puede deducirse por tanto que el número de casos de partos múltiples es relativamente escaso. No obstante dicha situación debe ser regulada jurídicamente por la importancia que reviste para la sociedad guatemalteca.

Con fundamento en lo considerado se puede indicar con seguridad que el otorgar una hora por cada hijo o hija en caso de parto múltiple no afecta de forma significativa a los patronos o empresas, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o a la productividad y economía nacionales.

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

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

Es notorio que en su redacción no se realizaron las consideraciones correspondientes en lo que a casos de parto múltiple se refieren, sea por desconocimiento sobre el tema por parte de los legisladores o porque al tiempo de la incorporación de la norma al ámbito jurídico guatemalteco no era necesario

legislar sobre la situación analizada en este estudio, o bien porque no existió un sector social que solicitara su inclusión dentro de dicha normativa.

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

En los casos de partos múltiples se deberá otorgar una media hora más por cada hijo o hija nacida de dicho parto, y la trabajadora podrá hacer uso de las opciones que esta norma le otorga.

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

CONCLUSIONES

1. El Artículo 153 del Código de Trabajo, estipula que toda trabajadora en época de lactancia, tiene el derecho tomar a disposición, ya sea de media hora dos veces al día, o de una hora con el objeto de alimentar a su hijo, siendo este período de tiempo tomado en cuenta dentro del horario de labores que realiza la madre en su lugar de trabajo, cuando es un parto normal.
2. El plazo computado en el Artículo 153 del Código de Trabajo, es de suma importancia para todas las mujeres que se encuentran en la etapa en la que deben amamantar a sus infantes, sin embargo el legislador al redactar este artículo, no idealizó los casos donde la madre trabajadora tiene un parto múltiple, ya que en la actualidad se da con frecuencia, determinando con ello, la necesidad de reformar dicho Artículo, para que cada hijo nacido de un parto múltiple pueda gozar del período de lactancia en relación a los nacidos en un parto normal.
3. Se ha comprobado en estudios realizados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que la madre e hijo(as) que forman parte de los casos de partos múltiples, dentro del sector laboral, tienen una mayor vulnerabilidad debido al cuidado y necesidades que poseen como seres humanos, especialmente por ser madres con un grado de mayor dificultad al tener partos múltiples.
4. El derecho que gozan los hijo(as) provenientes de un parto múltiple al período de lactancia en igualdad de condiciones entre ellos mismos, y de aquellos nacidos de partos normales, es debido a la obligación que tiene el Estado, como tutelar y protector de la familia, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes internas como en los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Guatemala, que garantizan la igualdad de las personas en condiciones similares.

RECOMENDACIONES

1. Se considera necesario, por la frecuencia en que se dan en las mujeres asalariadas los partos múltiples, que el Congreso de la República reforme el Artículo 153 del Código de Trabajo, para que cada niño(a) nacido de un parto múltiple pueda beneficiarse de una hora de lactancia para ser alimentados; y de esta forma cada infante pueda gozar de su derecho de igualdad de condiciones entre ellos mismos y en relación a los provenientes de partos normales.
2. Al realizar la reforma propuesta al Artículo referido, el Estado debe promover y divulgar la responsabilidad que trae consigo este privilegio dentro del sector laboral y los derechos y obligaciones con relación al cumplimiento de los horarios de labores de forma eficaz y eficiente a que ésta sujeta la mujer asalariada.
3. En el caso de aumentarse el período de tiempo de lactancia, en el Artículo 153 del Código de Trabajo, deben concederse los lineamientos idóneos con los cuales la Inspección General de Trabajo, desarrollará la supervisión y controles para el efectivo cumplimiento de esta prerrogativa.
4. El Ministerio de Trabajo a través de la Oficina Nacional de la Mujer, debe informar al sector patronal el impacto positivo que le representa al cumplir con la reforma propuesta del Artículo 153 del Código de Trabajo, debido a las ventajas que existen para la mujer trabajadora con relación al desarrollo y productividad que ésta obtiene y el cual se reflejará para el sector económico laboral en el que se desempeña.

BIBLIOGRAFÍA

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Editorial Fénix. 1998.

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual del trabajo**. (Colección de Textos Jurídicos Universitarios) México: Ed. Editorial Rala. 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Corregido, ampliado y actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1998.

CARDONA BERGES, Carmen Lorena. **Lactancia materna y trabajo**. Tesis de grado. 1993.

CROON, Mariel. **Parto Seguro**. Editorial Medici. Madrid 1998.

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

Enciclopedia La Madre y el niño. **Maternidad**. Océano. Madrid 1995.

Enciclopedia Familiar de la medicina y la salud. Océano. Barcelona 1964.

ENVEGA, S.A. **Pedagogía y psicología infantil**, el lactante. (Biblioteca práctica para padres y educadores) 1t.; Madrid, España: Ed. Cultural, S.A. 1996.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Editorial e impreofset Oscar de León Palacios. 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Editorial Estudiantil Fénix. 2006.

Guía para padres, embarazo y parto / el desarrollo del niño. 1t.; Madrid, España: Ed. Cultural S. A. 1999.

KLEINMAN, Ronald L. **Lactancia materna fecundidad y anticoncepción**. Federación internacional de planificación de la familia. Publicaciones Médicas de IPPF. Inglaterra 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**, editor responsable Juan Antonio Vásquez. Ed. IUS-ediciones. 2a. Ed. Guatemala, 2007.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 3ª ed. corregida y actualizada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo de Palma. 1992.

NAKAJIMA, Hiroshi. **Semana mundial de la lactancia materna en Guatemala**. Pág. 4. Boletín informativo de la Comisión Nacional de Promoción de la Lactancia Materna. Vol. 1 al 6. 2002.

ONAM/SIECA. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**. 1t.; Guatemala: Ed. Talleres de Imprenta Leo. 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

Programa de formación para padres. Tomo I al VIII. Barcelona, España: Ed. Ediciones Océano, Grupo Editorial Océano-Éxito, S. A. 1986.

SMITH, Tony. **Enciclopedia de la Salud Familiar**. Tomo III. México 1999.

STOPPARD, Miriam. **Concepción, embarazo y parto**. Editorial Crijalbo Mondadori, S.A. Barcelona 1995.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo**. 3ª ed, 1ª reimpresión; Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1997

LEGISLACIÓN

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

Código Civil. Decreto ley 106. Guatemala, 1963. ENRIQUE PERALTA AZURDIA. Jefe del Gobierno de la República, Ministro de la Defensa Nacional.

Código de Trabajo. Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna. Decreto Ley 66-83.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República.

Declaración Universal de Derecho Humanos.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Convenio 103 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo. 1989.