

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

**INAMOVILIDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN**  
**ESTADO DE GRAVIDEZ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NORARIA**

Guatemala, agosto del 2007.

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

**INAMOVILIDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA  
EN ESTADO DE GRAVIDEZ**

**WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DEL 2007**

*Oficina Jurídica Profesional*  
*Primera Avenida 4-18 de la Zona 1, Ciudad.*  
*Teléfono-54826127*

Guatemala, 08 de Junio del año 2006



Licenciado

**BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su Despacho.

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, en el sentido de darle cumplimiento a la resolución emanada a su cargo, mediante la cual se me designó **ASESORA DE TESIS** de la Bachiller **WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**, en la elaboración de su trabajo de graduación intitulado: **"INAMOVILIDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ"**.

Habiéndose finalizado la elaboración del mismo atentamente dictamino:

- I- Que dicho trabajo se efectuó bajo mi inmediata dirección y sugerencias, así como el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo; exigidos por el normativo reglamentario respectivo para trabajos de esta naturaleza.
- II- En la elaboración del precitado trabajo, la autora observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, tomando en cuenta y en forma paralela la legislación del ramo y doctrina.
- III- El tema seleccionado por la autora denota importancia y por ende constituye un gran aporte académico no sólo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, en ese sentido agradezco las apreciaciones que al respecto pueda hacer, puesto que la finalidad en la elaboración de la tesis es precisamente hacer valer aportes insertos en las investigaciones.
- IV- En consecuencia estimo que el trabajo de tesis de la bachiller: Ordoñez, reúne los presupuestos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, extremos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**; de tal suerte sugiero que dicho trabajo debe seguir con el trámite establecido hasta su aprobación definitiva.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de estima y respeto.

**Licda. Sandra Elizabeth Zayas Gil**  
Abogada y Notaria  
Colegiado No. 5942

*Licda. Sandra Zayas Gil*  
ABOGADA Y NOTARIA



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de julio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HUGO ROBERTO SAAVEDRA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WENDY PATRICIA ORDÓÑEZ**, Intitulado: **"INAMOVILIDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ"**.

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

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

**OFICINA JURÍDICA PROFESIONAL**  
**7ª. Av. 10-35, ZONA 1, CIUDAD CAPITAL**  
**SEGUNDO NIVEL, TELEFONO 22777200**

Guatemala, 05 de Septiembre del 2006

Licenciado

**MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su Despacho.

Distinguido Licenciado:

En atención a providencia de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha veinticuatro de julio del año dos mil seis, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de Tesis de la bachiller **WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**, y oportunamente emanar Dictamen correspondiente; habiendo revisado el trabajo confiado, me permito expresar el siguiente:

**DICTAMEN:**

- a) El trabajo de tesis se intitula “ **INAMOVILIDAD Y PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ** “.
- b) El tema que investiga la bachiller **WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**, es un tema importante, actual sobre el Derecho Laboral, relacionado a las violaciones laborales, que los patronos cometen al momento que despiden a las mujeres en estado de gravidez.
- c) El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se hizo uso de los métodos inductivos y deductivos, y la técnica de investigación documental se encuentra acorde a la investigación, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido.
- d) Durante el tiempo en que duro la Revisión de la presente investigación, se realizaron modificaciones de fondo y de forma con el único objeto de mejorar la indagación realizada, se discutió ciertos puntos del trabajo, los cuales colegimos; así también comprobé que se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada.
- e) En virtud de lo anterior concluyo informado a Usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:

**OPINAR**

- I) Que en el trabajo revisado cumple con los requisitos legales exigidos.
- II) Que es procedente ordenar su impresión y oportunamente el Examen Público de Tesis.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente,

**Lic. Hugo Roberto Saavedra**

Abogado y Notario  
Colegiado No. 3832

**Lic. Hugo Roberto Saavedra**  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, trece de junio del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **WENDY PATRICIA ORDOÑEZ**, Titulado **INAMOVILIDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ** Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/rlh



**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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Julio Cesar Centeno Barillas
Vocal:	Lic. David Sentés Luna
Secretario:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

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

## DEDICATORIA

- A DIOS: Supremo padre eterno y su hijo Jesús, gracias por guiarme a través de su Espíritu Santo, con sabiduría, inteligencia y bendiciones, para lograr este meta.
- A MIS PADRES: Ricardo Atilio Avilés Quintanilla (Q.E.P.D.) y Carmen Ordóñez Rosales, a quienes amo y les doy por siempre gracias, por su amor, consejos, esfuerzos y buenos deseos, este logro también es de ustedes.
- A MI ESPOSO: Francisco Manuel Rivas Lara, con mi corazón gracias, por tu amor, comprensión, consejos y apoyo incondicional, este logro es también tuyo mi amor.
- A MI HIJA: María Andrea Rivas Ordóñez, mi princesa, alegría, esperanza y gran amor, este logro es para ti.
- A MIS HERMANOS Heydi, Byron, Manuel, con mucho amor, que el presente sea un ejemplo, para que se esfuercen y luchen por sus sueños.
- A MIS SOBRINOS: Fabián y Nicole, con mucho cariño.
- A MI FAMILIA EN GENERAL: Que la paz y amor de Dios, siempre estén en sus hogares, y que la presente sea una motivación para seguir adelante.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Por que en el interior de sus aulas, adquirí, los conocimientos de Derecho y Justicia.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Por haberme brindado la oportunidad de profesionalizarme, en tan digna y honorable Casa de estudios.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS: Gracias por su amistad, éxitos a todos, y de manera especial a las y los de la Fiscalía de la Mujer, del Ministerio Público.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral .....	1
1.1. Derecho laboral guatemalteco.....	2
1.2. Etapas en el desarrollo.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	4
1.3.1. Teorías sobre la naturaleza del derecho.....	5
1.3.2. Teorías sobre la ubicación del derecho laboral.....	6
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	11
1.4.1. Fuentes principales.....	11
1.4.2. Fuentes secundarias.....	11
1.5. Evolución y sucesión de las normas laborales en Guatemala.....	15

### CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho laboral .....	17
2.1. Patrono.....	17
2.2. Trabajador.....	18
2.3. Representantes del patrono.....	18
2.3.1 Representación.....	19

	Pág.
2.3.2 Dirección.....	20
2.4. Intermediario.....	20

### **CAPÍTULO III**

3. La inamovilidad a la mujer trabajadora y su regulación legal.....	23
3.1. Naturaleza jurídica de la inamovilidad.....	23
3.1.1. La inamovilidad comprendida en la figura del contrato.....	23
3.1.2. Protección asegurada y con fundamento en instituciones del derecho civil.....	24
3.1.3. La inamovilidad o estabilidad absoluta está fundamentada en diversos intereses sociales.....	24
3.2. Definiciones doctrinarias de inamovilidad.....	25
3.3. Tipos de inamovilidad.....	26
3.3.1. Inamovilidad relativa.....	26
3.3.2. Inamovilidad absoluta.....	27
3.3.3. Inamovilidad de conformidad con el Código de Trabajo.....	28
3.4. Protección a la mujer.....	29
3.4.1. Protección en el ámbito social.....	29
3.4.2. Protección en el ámbito salarial.....	32
3.4.3. Protección en el ámbito laboral.....	33
3.4.4. Protección en la maternidad, periodos de pre y posnatal.....	35

	Pág.
3.4.5. Protección en la maternidad, periodo de lactancia.....	36
3.4.6. Protección en la maternidad, periodo de descanso postnatal en aborto no intenciona.....	38
3.4.7. Protección en la maternidad, periodo de postnatal a la trabajadora que adopte a un menor de edad.....	38
3.5. Protección de los derechos humanos de la mujer.....	39
3.5.1 La no criminación.....	42
3.6. Propuesta de reforma del Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo.....	44

#### **CAPÍTULO IV**

4. Derechos de la mujer en el derecho laboral guatemalteco.....	47
4.1. Suspensión del contrato de trabajo y garantía del empleo.....	52
4.2. Requisitos para el goce de las licencias antes y después del parto.....	53
4.3. Código de Trabajo del año 194.....	54
4.4. Decreto Número 1441 del Congreso de la República.....	55
4.5. Falta contra las leyes de trabajo y previsión social y su forma de promoverlas.....	57
4.6. Convenios internacionales en materia laboral, ratificados por Guatemala.....	60

4.6.1. Protección Internacional del trabajo de la mujer en estado de gravidéz y período de lactancia.....	60
4.6.2. Convenios ratificados por Guatemala, referentes a la protección del despido ilegal de la mujer trabajadora en estado de gravidéz o período de lactancia.....	61
4.6.2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	61
4.6.2.2. Convenio internacional de trabajo número 103, protección a la maternidad.....	62
4.6.2.3. Otros convenios relativos a la protección a la mujer trabajadora, que hayan sido firmados y ratificados por Guatemala.....	65
4.7. Análisis de los derechos laborales de la mujer.....	66

## **CAPÍTULO V**

5. Derecho comparado, respecto a la inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidéz y período de lactancia.....	67
5.1. El Salvador.....	67
5.2. Costa Rica.....	68
5.2.1. Marco legal aplicable a la trabajadora en estado de gravidéz.....	69
5.2.2. Reforma de la Ley de Promoción Social.....	72

	Pág.
5.3. Panamá.....	73
5.4. México.....	77
5.5. Venezuela.....	78
5.6. España.....	79
5.7. Chile.....	81
6. Comparación de ventajas y desventajas del derecho laboral guatemalteco, con otros países.....	83
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

## INTRODUCCIÓN

La inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez, es un tema de trascendencia e importancia en la sociedad guatemalteca, como se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Convenios Internacionales en materia laboral, siendo el objetivo principal proteger los derechos de las mujeres en estado de gravidez, por lo que el presente trabajo de investigación busca que se establezcan normas de carácter penal, que sancionen a los patronos que se les compruebe que despidieron sin justa causa a dichas mujeres, ya que en la actualidad las sanciones administrativas y judiciales en materia laboral, son irrelevantes por tal razón los patronos incumplen las prohibiciones establecidas en la ley.

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. El primero comprende la historia del derecho laboral, tomando en cuenta su naturaleza jurídica, antecedentes, teorías, fuentes y evolución de las normas laborales. En el segundo lo relativo al derecho laboral, patronos y trabajadores. En el tercero comprende la inamovilidad de la mujer trabajadora y su regulación legal, desde el punto de vista legal y doctrinario. En el cuarto consiste en los derechos de la mujer en el derecho laboral guatemalteco, tomando como fuente el derecho interno y los convenios en materia laboral aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala. En el quinto se realizó un análisis del derecho comparado respecto a la inamovilidad y a la mujer trabajadora en estado de gravidez y período de lactancia, tomando en cuenta sus ventajas y desventajas.

La elaboración de la investigación se realizó primordialmente conforme al método científico, el enfoque metodológico utilizado es de una investigación ex post facto (a partir de un hecho acontecido) de tipo descriptivo, a través del cual se abordan situaciones recientes o actuales, que el investigador obtiene de testigos, documentos o fuentes directas, cuya veracidad es posible comprobar dentro de ciertos límites. Explora la realidad actual, para describirla o para recoger datos que le permitan predecir acontecimientos a corto, mediano o largo plazo.

Las técnicas empleadas durante la presente investigación se pueden describir de la siguiente manera bibliográfica, documental, estadísticas, ficheros, observación directa, cuestionarios, entrevistas y técnica jurídica para la interpretación de la legislación.

## **CAPÍTULO**

### **1. Historia del derecho laboral**

La historia del derecho laboral en Guatemala tiene sus antecedentes desde la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tienen como finalidad, entre otras emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Es de suma importancia tomar en cuenta que por medio del Decreto 330 del año 1947 del Congreso de la República, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, se acordaron las directrices establecidas, para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, de acuerdo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Las características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que 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, constituyendo un mínimo de

garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone, erróneamente, que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social."<sup>1</sup>

### 1.1. Derecho laboral guatemalteco

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres. "Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos y salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 7.

irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.”<sup>2</sup>

## 1.2. Etapas en el desarrollo del derecho laboral guatemalteco.

El derecho del trabajo es un fenómeno histórico reciente que se remonta a fines del siglo XIX o principios del XX. No obstante podremos hablar de un régimen anterior del derecho del trabajo.

En una primera etapa del derecho de trabajo, el título de apropiación del trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o sobre el siervo. En la Edad Media ya existía un régimen de trabajo libre: el régimen gremial. Los gremios eran agrupaciones de trabajadores del mismo sector, estaban constituidos por aprendices, oficiales y maestros. A finales del siglo XIX comienzan las primeras normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena pero estas normas son escasas y no constituyen un verdadero derecho del trabajo.

El derecho de trabajo surge como reacción frente a esta situación en la medida en que es falso que exista igualdad entre las partes y en realidad lo que subyace es una relación entre sujetos desiguales en la que continuamente existirá conflicto de intereses. El trabajador desea cobrar lo máximo y el empresario desea pagar lo

---

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 12.

mínimo. Frente a esta desigualdad nace el derecho de trabajo, como un derecho compensatorio cuya finalidad será la tutela del trabajador en cuanto que el trabajador es la parte débil y subordinada al empresario.

### 1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones a lo largo de la historia. Uno de los asuntos más controvertidos se refiere a su ubicación dentro de la enciclopedia jurídica, que a simple vista podría decirse que es un asunto de índole puramente académica, pero analizándolo con un mayor detenimiento y tomando en cuenta las repercusiones que trae el simple hecho de ubicarlo en el área del derecho público o del derecho privado, nos encontramos que es de gran relevancia en el campo práctico.

A lo largo del camino evolutivo del derecho laboral, constantemente se ha dado el choque de dos corrientes doctrinarias, una que eleva la función protagónica del Estado, su intervención y la imposición coercitiva a los particulares, que es la denominada corriente publicista, y por otra parte surge la corriente privatista, que le da prioridad al principio de la autonomía de la voluntad, sujetando todo el marco jurídico dentro del cual se desenvuelven los sujetos a la libertad contractual y a la voluntad de las partes. Es por ello que el presente tema nos sirve de marco de referencia para el análisis de las influencias en las corrientes de esta rama específica del universo jurídico.

### 1.3.1. Teorías sobre la naturaleza del derecho

- Corriente negativa: Esta corriente surge de la postura que en el derecho no existe tal división de derecho público y derecho privado. Duguit León, uno de sus principales expositores sostiene que: " El derecho es uno sólo e indivisible, y que como conjunto, todas sus normas están encaminadas a la consecución del mismo fin, la convivencia social".<sup>3</sup> Por otra parte Hans Kelsen señala: " Que todo mandato legal o norma jurídica emana del poder del Estado y cobra su verdadero poder y vigencia en el momento en que éste la promulga y que, por lo tanto, no cabe diferenciación alguna, y que sólo puede preverse el caso de que las normas sirvan al interés público o al interés privado".<sup>4</sup>
- Corriente clásica: Esta corriente tiene sus orígenes en la antigua Roma. El jurista romano Ulpiano es quien estableció la división del derecho en dos ramas principales, el derecho público y el derecho privado. Fija como un parámetro para diferenciar ambas ramas, el interés que regula, según el caso de que se trate de una cosa pública o de los particulares.
- Nuevas corrientes: Las nuevas corrientes ven el derecho como un todo en movimiento, más dinámico, consideran obsoleta la división entre derecho público y derecho privado de la corriente clásica, propugnan que como resultado de los

---

<sup>3</sup> Las transformaciones generales del derecho, Pág. 163.

<sup>4</sup> El contrato y el trato analizado desde el punto de vista de la teoría pura del derecho. Pág. 140.

nuevos fenómenos sociales que han surgido, nuevas ramas del derecho, tales como el derecho social y el derecho mixto.

### 1.3.2. Teorías sobre la ubicación del derecho laboral

- Derecho público: El derecho laboral ha sido ubicado tradicionalmente dentro del derecho público. Nuestra legislación laboral lo define como parte del mismo, ya que el Código de Trabajo, en sus considerandos, establece: “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”. El origen de esta teoría se remonta al concepto de justicia distributiva expuesto por Aristóteles, se caracteriza por la importancia que se le da a la imperatividad e irrenunciabilidad de las normas y el interés social que pretende nivelar las desigualdades existentes entre las partes de las relaciones laborales. Remarca la necesidad constante de la protección e intervención del Estado.

Los detractores de esta teoría exponen, que aunque es innegable el hecho de que ciertas facetas del derecho laboral nos indiquen que se trata de una rama del derecho público, el hecho que motiva la intervención del Estado es de naturaleza privada, ya que es un contrato. La relación laboral surge a raíz de un acuerdo de voluntades, que nunca podría ser parte del derecho público.

- Derecho privado: Esta postura se basa en que la relación laboral surge de un contrato, un espontáneo acuerdo de voluntades entre las partes. Establecen que este acuerdo de voluntades es el requisito sine qua non para que pueda darse el derecho laboral y su carácter imperativo. Argumentan que la intervención estatal es secundaria y supletoria, aunque sí reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero únicamente de forma periférica. Sostienen, que el derecho laboral proviene del derecho civil, la rama más típica del derecho privado. Esta corriente propone una intervención mínima del Estado, dejando más amplia la libertad contractual, oponiéndose a cualquier nueva intervención estatal que se refleje en la regulación de actividades y prestaciones a los trabajadores.

La crítica a esta teoría es que el ámbito del derecho privado no es suficiente para explicar la imperatividad de las normas laborales, las instituciones colectivas del derecho laboral y los organismos administrativos y judiciales de carácter laboral.

- Derecho mixto: Esta posición ecléctica establece que el derecho laboral pertenece a ambas ramas, a la pública, por la imperatividad de sus normas y a la privada porque se origina en un contrato. Dentro de esta corriente se da una subdivisión de opiniones, unos consideran que la mayor parte de las normas laborales participan del carácter mixto y otros que sostienen que hay normas que son de derecho público y de derecho privado. Esta teoría es criticada porque la división de las normas va en perjuicio de la unidad y configuración de la disciplina laboral.

- Derecho social: El concepto de derecho social surgió en Alemania a finales del siglo XIX como una reacción a la necesidad de una mayor intervención estatal a través de normas jurídicas para aminorar la desigualdad de las clases sociales. Nace en el momento de auge de las corrientes socialistas. Por lo que surge un nuevo derecho, que no regula el interés de las entidades estatales, ni tampoco el de los particulares, sino que viene a reglamentar el interés del grupo social. Este nuevo derecho tiene un campo de acción voluntario, pero rodeado de normas de cumplimiento obligatorio. Los detractores de esta teoría exponen que por el simple hecho de la evolución social, no justifica el nacimiento de una nueva categoría jurídica. Tampoco se puede determinar con exactitud quién es el sujeto de los derechos, ya que el concepto social tiene muy poca definición y aplicación jurídica.
- Derecho ad-hoc: Esta corriente señala que el derecho del trabajo a lo largo de su evolución se ha ido nutriendo de normas que pertenecen tanto al derecho público como al derecho privado, pero que al adaptarse al ámbito laboral adquieren un matiz propio, que las hacen distintas de las normas de que derivan. Esta teoría es la más aceptable, aunque se le critica por su falta de definición.

La importancia de la determinación de la rama jurídica a la que pertenece el derecho del trabajo radica en que de su ubicación dependen los criterios de interpretación y aplicación. Si se sitúa dentro del derecho público, la imperatividad de sus normas, será elemental y de singular importancia, y si se le considera como parte del derecho privado, la imperatividad será un elemento externo de carácter coyuntural.

Algunos juristas, reconocen el derecho laboral como una rama del derecho que no se incluye dentro del derecho publico o privado, pero sostienen que el hecho de admitir al derecho laboral dentro de una nueva clasificación no impide la subordinación que tiene el derecho laboral con respecto a derecho privado, ya que quedando viva la idea del contrato como acto jurídico indispensable para la creación de un vínculo jurídico del cual emanan derechos y obligaciones para las partes.

Por otra parte, juristas, como el mexicano Mario de la Cueva, sostiene: "que la relación laboral, una vez que se inicia la prestación del servicio, se separa del acto que le dio origen y se desarrolla de una forma independiente. Y que subsisten los acuerdos o cláusulas que le dan al trabajador mayores beneficios que los que le proporciona la ley, pero todo el camino evolutivo de la relación en general, queda sujeto a las disposiciones legales y a sus normas complementarias, y que la independencia del contrato de trabajo se ve en la naturaleza misma del derecho laboral, ya que su objetivo primordial no es proteger los acuerdos de voluntades, sino la energía de trabajo del hombre. Por otra parte, explica, la prestación del servicio es una realidad viva, que se manifiesta por la realización de un trabajo personal subordinado y que la repetición diaria reafirma la independencia de la relación con respecto al acto o causa que le dió origen".<sup>5</sup>

La mayoría de los doctrinarios laborales tienden a aislar al contrato de trabajo,

---

<sup>5</sup> **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 217.

incluyéndolo dentro del derecho civil, y resaltando la independencia de principios e instituciones del derecho laboral dan más importancia a la relación laboral que al contrato de trabajo. Esto es debido a que la mayor parte de los juristas laborales, se inclinan por ubicar al derecho laboral dentro del área pública del derecho, restándole importancia a los elementos contractuales del mismo. Pero por otra parte existen, otros teóricos, denominados contractualistas que le dan un mayor realce al contrato, a la autonomía de la voluntad y al acuerdo de voluntades en que se establecen los lineamientos generales para la prestación del trabajo y que consideran al derecho laboral como una intromisión abusiva del Estado en el campo de acción de los particulares.

El laboralista guatemalteco Luis Fernández Molina sostiene: "que los anticontractualistas, le dan preeminencia al hecho de la prestación de trabajo, o sea a la relación laboral, relegando a un segundo plano las formalidades del contrato, ya que la normativa legal laboral entra a funcionar automáticamente con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de otra impidiendo de este modo que las partes establezcan libremente las condiciones en que ha de prestar el trabajo el trabajo".<sup>6</sup>

La figura simple y llana de un contrato, no encuentra acogida dentro del derecho laboral, porque se trata de un libre acuerdo de voluntades y esto no encaja en el ámbito laboral, ya que no todas las disposiciones que están en juego son libres, debido

---

<sup>6</sup> **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 60.

a que el ordenamiento jurídico laboral establece mínimos irrenunciables que las partes no pueden variar. Pero no por esto se puede negar el valor que tiene el acto inicial del cual procede la relación laboral.

#### 1.4. Fuentes del derecho laboral

Existen fuentes principales y fuentes secundarias, siendo las siguientes:

##### 1.4.1. Fuentes principales

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- El Código de Trabajo.
- Las demás leyes ordinarias referentes a procedimientos laborales guatemaltecos.

##### 1.4.2. Fuentes secundarias

- La jurisprudencia: Los fallos judiciales que son emitidos por los tribunales superiores La Corte Suprema de Justicia y Corte de Constitucionalidad que interpretan la ley hasta donde se supone que debe ser correcta y uniformar los procedimientos que dicta la ley, ayuda a la integración de la misma, resolviendo esas situaciones que no se encuentran reguladas por la ley.

La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada por la Corte de Constitucionalidad,

complementa el ordenamiento jurídico y tiene una gran aplicabilidad práctica debido a que las normas efectúan regulaciones de carácter general que tienen que aplicarse a casos concretos.

- Interpretación de la ley: Es desentrañar lo que la ley indica como obligatoriedad. Interpretar la ley es reconstruir el pensamiento del legislador, del creador de la ley. La interpretación y su carácter principal de saber qué es lo que quiso el legislador al crear la ley, precisan el sentido y alcances que se le introdujeron y cuáles fueron las situaciones a las cuales habría de aplicarse.

“La ley debe aplicarse y, por lo mismo, tiene que ser interpretada para buscar y encontrar en su texto, el sentido y los alcances impresos por el legislador, es decir, buscar la intención y el espíritu que se le quiso insertar, la finalidad y el contenido social.”<sup>7</sup>

- Costumbres procesales: Son los usos o prácticas de los tribunales laborales que sin tener carácter normativo (que se obliga), por su repetición, habitualidad y regularidad constituyen reglas de conducta de observación obligatoria (ratificación de la demanda por parte del trabajador).

---

<sup>7</sup> Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág. 39.

La costumbre consiste en el uso constante de una actuación o conducta que, en ausencia de una ley, siempre que no la contradiga, la suple o llena en las lagunas que contenga.

“La costumbre, denominada derecho consuetudinario, se encuentra en el ordenamiento jurídico como una fuente supletoria del Derecho y se halla dentro, fuera o en contra de la ley con ocasión del uso reiterado que de ella se haga.”<sup>8</sup>

- Usos y costumbres: Uso es una acción y efecto de servirse de una cosa, de emplearla o utilizarla, es una práctica general extendida en una región territorial, no es obligatorio para todos. Costumbre se basa en el convencimiento colectivo de su cumplimiento. La costumbre laboral es una norma que el derecho de trabajo comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico. El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal. La costumbre laboral es aplicable única y exclusivamente cuando no exista ley. La costumbre no puede ser contraria ni a la moral ni al orden público para que sea lícita.
- La doctrina científica: Son los estudios que realizan los jurisconsultos. Es el conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que

---

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 32.

explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. “Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes.”<sup>9</sup>

- La equidad: Es tomar un caso concreto y aplicarlo según sus necesidades. El Código de Trabajo en el Artículo 15 regula: Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con 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, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Los principios generales del derecho es la última fuente utilizada para resolver un conflicto laboral. Los principios generales del derecho de trabajo inspiran todo el ordenamiento pero su mayor aplicabilidad práctica se encuentra en el momento de aplicar o interpretar normas. El derecho de trabajo está informado por unos principios propios. En esta rama del derecho resultan aplicables tanto los principios generales del derecho, comunes a todas las ramas del ordenamiento jurídico como unos principios generales del derecho específico.

---

<sup>9</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 340.

## 1.5. Evolución y sucesión de las normas laborales en Guatemala

Durante la Revolución de Octubre de 1944, se da un período histórico del derecho laboral en Guatemala porque a partir de esa fase se promulgan las nuevas leyes con carácter social y laboral para los guatemaltecos. De esa cuenta entran en vigencia las normas laborales que van a regular las relaciones entre patrono y trabajador y que tienen como finalidad emitir dentro de sí el contexto jurídico, regulaciones protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellas que se encuentren en estado de gravidez, aspecto importante en la sociedad que debe reconocerse a nivel nacional.

El primer Código de Trabajo guatemalteco entró en vigencia por medio del Decreto 330 del Congreso de la República en el año 1947, en su contexto se incluyeron las normas con la finalidad de introducir las reformas de carácter social, de acuerdo a la técnica jurídica e integrando al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, y asimismo se ratificaron convenios de derechos humanos y de trabajo a nivel internacional.



## **CAPÍTULO II**

### **2. Sujetos del derecho laboral**

El Código de Trabajo, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, como sujetos del derecho laboral, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos. La citada ley establece los siguientes sujetos:

#### **2.1. Patrono**

Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es la persona física, aplicado también a personas jurídicas, que en el contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.

## 2.2. Trabajador

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

“La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”<sup>10</sup>

“Persona que trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, para satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”<sup>11</sup>

## 2.3. Representantes del patrono

Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez , Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 54.

<sup>11</sup> Cabanellas , Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 365.

directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquel. Son cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

### 2.3.1. Representación

Es un concepto básicamente civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendente. La representación puede ser tipo mercantil, tal el caso de un nombramiento; o puede ser de corte civil, como sería un mandato. En cualquier caso debe documentarse por escrito y registrarse donde corresponde. “Por otra parte, el Abogado que es nombrado Mandatario Judicial, será un representante, pero no por esa causa tendrá cargos de

dirección. Se debe suponer que en su designación va implícito un elemento de confianza.”<sup>12</sup>

### 2.3.2. Dirección

Es un concepto que puede derivarse de lo mercantil o de lo administrativo. El director o administrador, es responsable frente al propietario de la empresa o de las operaciones. “Es quien en forma manifiesta ejerce el ius variandi que corresponde al empleador, o dicho de otra forma, es quien dispone de la fuerza laboral en base a la subordinación a que los trabajadores están sujetos.”<sup>13</sup>

El Director en la medida que se trata del puesto administrativo laboral de mayor jerarquía y que su designación se ha de deber a sus atribuciones como administrador.

### 2.4. Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. El patrono queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 173 y 174.

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 173.

intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.



## **CAPÍTULO III**

### **3. La Inamovilidad para la mujer trabajadora y su regulación legal**

#### **3.1. Naturaleza jurídica de la inamovilidad**

Existen varias teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la inamovilidad, éstas son:

##### **3.1.1. La inamovilidad comprendida en la figura del contrato**

Esta teoría basa la inamovilidad en la consecuencia de la naturaleza del contrato y la protección a ciertos intereses implícitos. Por otra parte señala que la ruptura arbitraria y caprichosa del vínculo laboral por parte del patrono viene a ser un abuso de derecho y una violación a la ley. Esta teoría propugna que la continuidad, tracto sucesivo e inamovilidad constituyen elementos propios del contrato de trabajo.

Esta teoría la contempla el Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo que regula: Se prohíbe a los patronos: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del citado cuerpo legal.

### 3.1.2. Protección asegurada y con fundamento en instituciones del derecho civil

Esta teoría considera la inamovilidad como una consecuencia del derecho de propiedad, como un derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo, por lo que el retiro injustificado y abusivo del trabajador de sus labores equivale a un despojo o expropiación y en consecuencia le otorga el derecho de ser reintegrado a su trabajo o a que se le indemnice. Esta teoría tiene otra rama, que asemeja la inamovilidad a un derecho casi posesorio que considera el empleo como un bien incorpóreo.

### 3.1.3. La inamovilidad o estabilidad absoluta está fundada en diversos intereses sociales

Esta teoría conceptualiza la inamovilidad dentro de un contexto social que beneficia intereses colectivos frente a los de los particulares, se considera la inamovilidad como un medio de garantizar al trabajador su subsistencia. Considera la relación laboral como un vínculo de colaboración entre los factores de la producción, que origina deberes de lealtad, fidelidad y previsión. También considera la inamovilidad como una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda discriminación hacia la mujer trabajadora evitando una arbitraria terminación del contrato.

Estas tres teorías, reguladas en el Artículo 151 del Código de Trabajo, ayudan a determinar la ubicación jurídica de la inamovilidad. Y a establecer que la inamovilidad

parte del criterio de que se considera a toda relación laboral dotada de un atributo de permanencia en favor del obrero. Por lo que la inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, es un derecho propio y novedoso que le otorga la ley en protección a su estado.

### 3.2. Definiciones doctrinarias de inamovilidad

El laborista mexicano José Dávalos, en su obra Derecho de Trabajo, define la inamovilidad como: “El Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”.<sup>14</sup> Es a través del derecho de inamovilidad de la mujer embarazada o lactante que se impone una limitación al patrono, asegurando la estabilidad laboral de la trabajadora y evitando la discriminación que podría darse por razón de su estado, la trabajadora tiene derecho a permanecer en su trabajo mientras éste subsista y a percibir los beneficios económicos y de seguridad social, y también gozando de su derecho a reinstalación y pago de salarios no pagados en caso de separación de sus labores no justificada y probada judicialmente.

El tratadista mexicano se refiere a la inamovilidad indicando que “las mujeres han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con el derecho de inamovilidad el embarazo y la

---

<sup>14</sup> **Derecho de trabajo I.** Pág. 54.

lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos.”<sup>15</sup>

La inamovilidad se define como “el derecho de algunos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes.”<sup>16</sup>

Se define la inamovilidad como “estabilidad, y consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo causas especiales que lo justifiquen.”<sup>17</sup>

### 3.3. Tipos de inamovilidad

#### 3.3.1. Inamovilidad relativa

Este tipo de inamovilidad es de la que gozan todos los trabajadores que no gozan protección especial por parte de la ley y que se manifiesta que en el caso de un despido injustificado tiene derecho a una indemnización.

Esta figura la regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 84

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 135.

Artículo 110 que dice: "Los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario."

### **3.3.2. Inamovilidad absoluta**

También llamada perdurabilidad, es aquella que concede al trabajador una especie de propiedad absoluta del cargo o empleo que desempeña, quedando ligado al patrono con carácter de permanencia y continuidad en la prestación del servicio. En este caso la ruptura del vínculo sólo puede darse por una causa justa establecida en ley y previamente probada. En nuestra legislación laboral se encuentra regulada la inamovilidad, como en los siguientes casos:

- En el Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil, cuando se refiere a los servidores públicos, se establece que: "Los servidores públicos del servicio por oposición o sin oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada". Este Artículo también establece cuáles son las causales justas que facultan a la autoridad nominadora para remover al servidor público sin responsabilidad de su parte y en el Artículo 83 del mismo cuerpo legal se trata lo relativo a la reinstalación.

Con este tipo de inamovilidad sindical se trata de evitar que el patrono despidiera o dé motivos para que un trabajador se ausente cuando se trata de un dirigente sindical, y como resultado de este despido se decapite y deje sin dirección el movimiento sindical.

Es importante hacer notar que el Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil, tampoco contempla el caso de los trabajadores que se encuentren en un periodo de prueba y otorga un amplísimo marco de acción al derecho de inamovilidad al decir “Toda terminación de contratos de trabajo”.

De estos supuestos contenidos en la legislación laboral el que cobra mayor realce para este estudio es el de la mujer en estado de gravidez o periodo de lactancia que será analizado con mayor profundidad.

### 3.3.3. La Inamovilidad de conformidad con el Código de Trabajo

En el Artículo 151 del Código de Trabajo, se prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de gravidez o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. Si el patrono no

cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. De conformidad con el Artículo 151 inciso d) del Código de Trabajo, para gozar de la protección relacionada, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

### **3.4. Protección a la mujer**

#### **3.4.1. Protección en el ámbito social**

Los avances de la región en el área legal, para el logro del objetivo de la integración de la mujer en el desarrollo económico y social, se acentuaron notablemente en la última década y se tradujeron, principalmente, en la consagración de la igualdad a nivel constitucional, en la eliminación de normas discriminatorias, en la creación y reforzamiento de oficinas rectoras del tema a nivel nacional, provincial y municipal, en la sanción de leyes especiales sobre problemáticas específicas, y en la formulación de algunos planes nacionales de acción.

Para reforzar estos logros y orientar otros, se ha considerado útil, en el presente documento, por una parte, hacer un examen de los diferentes instrumentos

internacionales y regionales que sirven de marco para la acción, en particular con relación a su naturaleza vinculante para los estados que los han ratificado y/o participado en su elaboración; y por otra parte analizar los avances legales a la luz de un concepto amplio de discriminación y de un enfoque integral del sistema jurídico. Éste, si bien está estructurado sobre los textos legales que norman derechos, conductas y procedimientos, comprende además las instituciones que aplican las normas, los usos y las costumbres y el conocimiento de las leyes por los destinatarios de las mismas.

Del análisis resulta claro el consenso mundial y regional sobre temas prioritarios y sobre todo, el valor de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como instrumento jurídico vinculante y suficiente para fundamentar tanto las acciones como las modificaciones legales que faciliten, aceleren y orienten los procesos de cambio. Se propone, en consecuencia, una mayor utilización directa de la Convención ante los diferentes poderes del Estado, en particular frente a los tribunales de justicia de cada país, como una forma de generación de jurisprudencia que, no sólo resuelva casos individuales, sino que vaya modificando el sistema jurídico de los países. Asimismo, tener presente la convención en los procesos de reforma del Estado, en los acuerdos de integración económica y en los programas de cooperación internacional es una vía adecuada y una oportunidad para avanzar en el objetivo propuesto.

Desde la Carta de las Naciones Unidas firmada en 1945 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948, hasta la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), el tema de la igualdad entre hombres y mujeres bajo expresiones diferentes (derechos de la mujer, discriminación contra la mujer) se ha posicionado en la agenda global hasta el punto que ya resulta indiscutible de que constituye un prerrequisito para el progreso. Sin embargo, persisten normativas que en algunos casos obstaculizan esa igualdad y en otros simplemente sólo la declaran, sin derivar medidas concretas para su efectividad. Por ello, los avances legislativos en las áreas de discriminación deben analizarse a través de un enfoque integral del sistema jurídico. En efecto, un estudio meramente formal de los textos legales podría llevar a la conclusión de que no existen normas discriminatorias, por cuanto, la mayoría de las constituciones establecen igualdad entre hombres y mujeres y gran parte de las normas que expresamente eran discriminatorias, han sido eliminadas. Pero el sistema jurídico no sólo es el conjunto de normas que reconocen derechos, regulan conductas y situaciones, sino también comprende los procedimientos y las instituciones para aplicar las normas y un componente fundamental del sistema jurídico está constituido por los usos, costumbres y el conocimiento que tienen de las leyes los habitantes del país. Igualmente es determinante, en el análisis de los avances legislativos, la referencia al marco conceptual que es la definición de discriminación. La mayor o menor amplitud de este concepto permite considerar discriminatorias disposiciones legales, que aunque no lo son en forma expresa, sí pueden serlo por alguna omisión o exclusión, o por los resultados de su aplicación.

Constituye discriminación jurídica la falta de normas sobre un problema específico, el reconocimiento de un derecho pero la inexistencia de procedimientos efectivos para hacerlo cumplir o de instituciones responsables de ello y a nivel cultural es discriminatorio el desconocimiento de los derechos de las mujeres, en especial de los funcionarios responsables de su aplicación. Por ello las reformas en la normativa jurídica que eliminan expresiones discriminatorias constituyen sólo un primer paso para el logro de la equidad de género en el sistema jurídico. Con el objeto de conocer los avances en los sistemas jurídicos de la región, es indispensable precisar el marco jurídico internacional y regional.

#### **3.4.2. Protección en el ámbito salarial**

Es necesario asegurar a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, en las condiciones laborales, incluida la remuneración, y en el acceso a los recursos productivos, a las nuevas tecnologías y a los puestos directivos.

“A pesar del incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, persisten problemas estructurales, y las mujeres siguen enfrentando dificultades para el acceso y permanencia en el mercado; se concentran en una estrecha gama de ocupaciones que, además son menos valoradas, y continúan sufriendo la interferencia de las responsabilidades domésticas, de la precariedad de las condiciones de trabajo y de la discriminación salarial”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 77.

En los últimos años, se ha encarado el tema a través de algunas reformas legales que mejoran las condiciones laborales de la mujer.

“Cabe mencionar un ejemplo importante en Chile, donde se han producido un conjunto de reformas laborales tales como permisos para el padre por nacimiento del hijo, por enfermedad del hijo menor de un año y traspaso del postnatal al padre en caso de muerte de la madre; medidas de seguridad e higiene en el trabajo de temporada; fijación de jornada máxima e ingreso mínimo para las trabajadoras de casa particular, regulación del descanso para las trabajadoras del comercio, y derogación de la prohibición de determinados trabajos”.<sup>19</sup>

### **3.4.3. Protección en el ámbito laboral**

La maternidad es un asunto que atañe a gran número de mujeres, pero cobra particular importancia para aquellas que ejercen una actividad laboral y que tratan de evitar que su función biológica no se constituya en un obstáculo para su actividad profesional.

Es por este motivo que en la protección legal a la maternidad surgen medidas de diversas índoles, tales como las que tienen un carácter eminentemente laboral, cuyo fin es acoplar la relación jurídico-laboral preexistente al proceso biológico del embarazo para que de esta forma queden salvaguardados los derechos de la mujer

---

<sup>19</sup> Nieves Rico, María. **Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente.** Pág. 13.

trabajadora, hasta aquellas medidas de seguridad social, que tienden no solamente a preservar la salud de la madre y del hijo, sino que también tratan de aminorar la pérdida de recursos económicos que eventualmente pueda surgir.

Es en el descanso por maternidad en donde los sectores laborales y de seguridad social van a influir. Por una parte, estipulando la maternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo y fijando su duración máxima a través de la determinación de los descansos, y por otro, creando mecanismos protectores respecto a prestaciones sanitarias y económicas.

La maternidad implica una cesación en el trabajo y una pérdida de ingresos. Supone, también, una fuente de gastos médicos y farmacéuticos como consecuencia del embarazo y el parto. Esta situación está protegida por el derecho laboral ya que aunque la madre no está trabajando, le asigna prestaciones en metálico para compensar la pérdida de ganancias resultante de la cesación en el trabajo a consecuencia del embarazo.

El embarazo y la maternidad han venido a ser una causa de discriminación y además una limitante para conseguir un trabajo y mantenerse en el mismo, por lo cual nuestra legislación laboral, que constitucionalmente se establece como tutelar de los trabajadores, viene a suplir esta desigualdad y otorga una mayor protección a la maternidad, dentro de los beneficios que la ley otorga están la inamovilidad, desde el

---

momento en que se notifica al empleador de su estado; el derecho a los descansos pre y posparto y los descansos por lactancia.

#### 3.4.4. Protección en la maternidad, períodos pre y postnatal

Toda mujer que trabaja, por el simple hecho de ser mujer y, por lo tanto, medio de reproducción de la especie, requiere de protección, pero esta protección reviste singular importancia durante el período de embarazo, porque el realizar cierto tipo de trabajo durante este período podría exponerla a un aborto, exponiendo gravemente su salud.

Nuestra legislación laboral reconoce el derecho al descanso pre y postnatal, entendiéndose por éste al lapso de tiempo comprendido entre el parto y la recuperación física de la madre, ya que con la maternidad la mujer sufre desgaste.

El Artículo 152 del Código de Trabajo establece con respecto a los descansos pre y postnatal que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido del ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se acumularán para ser disfrutados en la etapa posparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período.

La ley laboral indicada anteriormente supera los derechos que otorga la Constitución, ya que constitucionalmente sólo se contemplan 45 días de descanso con posterioridad al alumbramiento.

#### 3.4.5. Protección en la maternidad, período de lactancia

Las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso, durante la jornada ordinaria de trabajo, para amamantar a sus hijos, a partir de que retorne a sus labores y por un período de hasta diez meses después. Este descanso que se fija en una hora, usualmente dividido en dos períodos de media hora o en tres de veinte minutos. La práctica común entre las empresas es conceder una hora completa al principio o al final de la jornada laboral. Este derecho lo establece la Constitución en el Artículo 162 inciso k, pero se desarrolla más ampliamente en el Artículo 153 del Código de Trabajo que dice: “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 tienen 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 su incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente del empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

El tiempo invertido en las tareas de lactancia o sus equivalentes, se considera como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de la retribución, ya sea por la permanencia de la madre en el establecimiento, si en él se encuentra el niño, o por las concesiones de tiempo que se le den en sustitución de las interrupciones. Cuando la trabajadora lacte efectivamente a su hijo, los descansos para esa finalidad debe regularlos ella, según su propia conveniencia y hábitos, pero siempre limitándose al tiempo establecido. El objetivo de todo esto es armonizar los ámbitos laborales, sociales y familiares, para que sus deberes como trabajadora se armonicen con sus deberes de madre.

El Acuerdo Gubernativo de fecha 15 de enero de 1973, que contiene el reglamento para el goce del período de lactancia regula que toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor. El período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir de que retorne a sus labores, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

#### 3.4.6. Protección en la maternidad, período postnatal en aborto no intencional

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

#### 3.4.7. Protección en la maternidad, período postnatal a la trabajadora que adopta un menor

El Artículo 152 inciso f) del Código de Trabajo también otorga un descanso posparto a la trabajadora que adopte un menor de edad, para que tanto la madre como el niño gocen de un período de adaptación. Esta licencia se empezará a contar desde el día siguiente en que se le entregue el menor.

### 3.5. Protección de los derechos humanos de la mujer

La Carta de las Naciones Unidas es el primer instrumento jurídico que, en forma clara e inequívoca, afirma la igualdad de todos los seres humanos y, expresamente se refiere al sexo como motivo de discriminación. Es, en consecuencia, el fundamento de toda la creación jurídica de carácter internacional relativa a la mujer y marca el inicio de un cambio histórico en el discurso político. Los temas que siempre fueron considerados en el mundo privado como la situación de la mujer como esposa, dueña de casa y madre, comenzaron a ser debatidos en un contexto global. Dio inicio a actividades tales como compilaciones de los textos legales referidos a los derechos de la mujer e investigaciones sobre su situación en el mundo. Estos esfuerzos requirieron una nueva institucionalidad y fue creada la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946, que aseguró que se incluyeran previsiones sobre la igualdad de la mujer en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, se crea para preparar recomendaciones e informes sobre la promoción de los derechos de la mujer en las áreas política, económica, civil, social y educativa y, hacer recomendaciones sobre problemas urgentes en el área de los derechos de la mujer. Con la creación de la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946 y, la adopción de la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, comenzó el trabajo orientado a establecer las bases de la promoción de la igualdad de derechos para la mujer.

El proceso de identificación de los derechos de la mujer tuvo que iniciarse con base a investigaciones sobre las discriminaciones existentes contra la mujer en la ley y los hechos. Los resultados de éstas, realizadas individualmente en los países, constituyeron el fundamento para los principios que fueron incorporados en el Derecho Internacional a través de los tratados y convenciones.

En la redacción de estos instrumentos participaron, además, otros organismo de Naciones Unidas como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y organismo intergubernamentales como la Comisión Interamericana de Mujeres. En los niveles nacionales se instó a los gobiernos a desarrollar leyes y programas sobre derechos civiles y políticos de la mujer, acceso a la educación, capacitación, empleo y violencia contra la mujer.

Aunque la declaración no fue un instrumento jurídico vinculante, constituyó un paso importante en la formación de una base legal para la igualdad de derechos. Sin embargo, sus efectos prácticos fueron limitados, por cuanto los informes sobre su aplicación eran de carácter voluntario y el nivel de respuesta de los países fue bajo. La proclamación en 1975 del Año Internacional de la Mujer y el compromiso, el mismo año, de la primera gran Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, que se realizó en México, ayudó a movilizar a las mujeres de todo el mundo, expandiendo las relaciones entre Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales y

diseminando los temas de igualdad, desarrollo y paz, como los básicos para ser desarrollados en los años siguientes.

A partir de 1976 se produjeron importantes transformaciones en la interpretación del rol de la mujer. Estudios estadísticos, auspiciados y publicados por Naciones Unidas evidenciaban que la igualdad de derechos de la mujer influía definitivamente en el bienestar de la sociedad. La desvalorización de la mujer fue identificada como causa y efecto del subdesarrollo y vinculada a los problemas de pobreza, superpoblación, analfabetismo, desnutrición e insalubridad. El impacto de estas investigaciones tuvo un efecto jurídico que marcó un hito en el tema de la igualdad: La adopción por la Asamblea General en 1979 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Este texto constituye realmente la Carta Magna de los derechos de la mujer, fue el primer instrumento legal que definió la discriminación contra la mujer, como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, con relación a los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Lo destacable es que la convención exige a los gobiernos que eliminen la discriminación de la mujer, no sólo en la esfera pública sino también en la esfera privada. Al mismo tiempo, la convención afirma el rol fundamental de la educación para

el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer. Para reafirmar la importancia de la convención, en 1980 se reunió, en Copenhague, la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

Un gran paso adelante se logró en 1985 con la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, realizada en Nairobi, que marcó el final de la década de la mujer, lo que fue una oportunidad para condensar sus logros y superar los obstáculos y establecer medidas concretas para alcanzar las metas de la década. “La conferencia produjo el documento "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer" que, partiendo del hecho de que los países se encuentran en diferentes niveles de desarrollo, señala que deben tener la opción de determinar sus prioridades con base a sus propias políticas de desarrollo y a sus recursos”.<sup>20</sup>

### 3.5.1. La no discriminación

El Código de Trabajo en forma expresa prohíbe a los patronos para no discriminar el trabajo de mujeres anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. También se prohíbe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para

---

<sup>20</sup> Nieves Rico, María. **Ob. Cit.** Pág. 13-15.

los efectos del trabajo. Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Asimismo, se prohíbe exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Las normas relativas a la discriminación, no han tenido en nuestro medio, el desarrollo y arraigo que tienen en otras latitudes. La primera estipulación anti discriminación, se encuentra en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República que dice: "En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

---

3.6. Propuesta de reforma del Artículo 272 literal b) del Código de Trabajo, para sancionar las infracciones cometidas por los patronos que incumplen con la inamovilidad de la mujer en estado de gravidez.

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

**CONSIDERANDO:**

Que el Congreso de la República conoce y apoya el Plan de Modernización y actualización que ha emprendido el Organismo Judicial, a fin de modernizar los procedimientos que tienen a su cargo los operadores de justicia para resolver los conflictos que son sometidos a su conocimiento.

**CONSIDERANDO:**

Que es necesario que a través de los juzgados de carácter penal, de la República de Guatemala, se sancione a los patronos que cometan la violación contra las disposiciones del Código de Trabajo, en relación a que despiden a las mujeres trabajadoras que gozan de inamovilidad por embarazo y período de lactancia, salvo las causas justificadas debidamente establecidas por ley anterior.

**POR TANTO:**

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**DECRETA:**

La siguiente reforma al Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

**Artículo 1.** Se reforma la literal c) del Artículo 151 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el cual queda así:

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

Los patronos que incumplan la disposición anterior, serán sancionados penalmente. La Inspectoría General de Trabajo, al tener conocimiento de despidos injustificados de esta naturaleza, de oficio enviará los antecedentes al órgano jurisdiccional respectivo para que ordene iniciar la investigación que en derecho corresponde.

**Artículo 2. Vigencia.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado y será aplicable a todas empresas que contraten trabajadoras en estado de gravidez.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_

f) Presidente del Congreso

f) Secretario

## CAPÍTULO IV

### 4. Derechos de la mujer en el derecho laboral guatemalteco

Las medidas legales implementadas por el legislador para proteger a la mujer, cobran su mayor alcance cuando se trata del derecho laboral y de la mujer trabajadora, ya que se le conceden ciertos beneficios que hacen compatible la actividad laboral con su condición de madre.

El ordenamiento jurídico en el ámbito laboral, en lo que afecta al trabajo de la mujer se establece en el Artículo 102 inciso k de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual literalmente dice: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cincuenta y cuatro siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de

descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica".

Las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso, durante la jornada ordinaria de trabajo, para amamantar a sus hijos, a partir de que retorne a sus labores y por un período de hasta diez meses después. Este descanso que se fija en una hora, usualmente dividido en dos períodos de media hora o en tres de veinte minutos. La práctica común entre las empresas es conceder una hora completa al principio o al final de la jornada laboral.

El tiempo invertido en las tareas de lactancia o sus equivalentes, se considera como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de la retribución, ya sea por la permanencia de la madre en el establecimiento, si en él se encuentra el niño, o por las concesiones de tiempo que se le den en sustitución de las interrupciones. Cuando la trabajadora lacte efectivamente a su hijo, los descansos para esa finalidad debe regularlos ella, según su propia conveniencia y hábitos, pero siempre limitándose al tiempo establecido.

En el Artículo 155 del Código de Trabajo, se establece una obligación eventual para el empleador que tenga más de 30 trabajadoras, en la cual queda obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea, designada y pagada por el empleador. Este

acondicionamiento debe hacerse de una manera sencilla y de acuerdo con las posibilidades económicas del patrono, según la Inspección General de Trabajo.

Esto comúnmente no es de agrado del empleador, ya que tiene que invertir en la instalación y equipo de las guarderías y del personal que va a atender a los hijos de las trabajadoras.

El Código de Trabajo en su Artículo 154, establece los mecanismos para calcular cómo se deben de pagar los salarios durante los períodos de descanso: Cuando el trabajo se paga por unidad de tiempo: El valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores. El valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos.

Cuando el trabajo se pague de otra forma, el valor de las prestaciones indicadas en el Artículo 152 se debe calcular sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que dejó sus labores. El valor de las prestaciones que contempla en el Artículo 153 debe establecerse dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el

número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo la equivalencia correspondiente.

El ciento por ciento del pago de estas prestaciones corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, exceptuándose el caso de que la trabajadora no este afiliada, en cuyo caso es al empleador a quien corresponde cubrir el total de dichas prestaciones.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1917 por el Tratado de Versalles y tiene por objeto orientar y mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo.

El fin esencial de los convenios internacionales en materia laboral, es garantizar al hombre y a la mujer, sus derechos laborales. También tienen como objeto orientar a las instituciones públicas y privadas, organizaciones, empleadores y trabajadores, en la aplicación del derecho de trabajo. Los convenios, al ser ratificados por Guatemala, pasan a formar parte del derecho interno e incluso, con preeminencia sobre éste en materia de derechos humanos.

Los convenios internacionales, tienden a favorecer al sector femenino, pero algunos de ellos están destinados únicamente a la protección de la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o período de lactancia. La protección a la maternidad en el ámbito internacional, empieza con el convenio número tres de la

conferencia internacional del trabajo, referente al empleo de las mujeres antes y después del parto, reunida el 28 de junio de 1919 en Washington. Es en este instrumento donde se declara que la palabra mujer, significa: “Toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o soltera”. También es en este convenio donde se empiezan a tratar asuntos tales como:

- La licencia antes y después del parto con la presentación del certificado médico que acredita el embarazo.
- La garantía del empleo por cuanto la obrera o empleada no puede ser despedida durante su ausencia por razón del embarazo.
- Servicio a la maternidad, consistiendo éste en el derecho a la prestación en especie y a obtener una indemnización, además de la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona o partera.
- Facilidades durante la lactancia, es decir, el reposo para poder alimentar a su hijo.

El Convenio tres de la Conferencia Internacional del trabajo de 1919 es el que sienta los parámetros modernos para la protección de la maternidad. Este convenio considera cuatro aspectos medulares que se encuentran contemplados en la legislación guatemalteca.

#### 4.1. Suspensión del contrato de trabajo y garantía del empleo

La suspensión del contrato de trabajo para la mujer en estado de gravidez se da por razones biológicas, ya que la mujer durante los días de su embarazo, así también como los que prosiguen al parto, no se encuentra en condiciones para prestar sus servicios, siendo esta la razón primordial por la que la legislación protege a la madre trabajadora y da como resultado que el contrato de trabajo se suspenda durante el período de descanso al que tiene derecho antes y después del alumbramiento.

La trabajadora no puede ser despedida, por su ausencia, por razón del parto y por un período prudencial derivado del parto. Esto se da como una reacción contra una dolosa maniobra patronal, en la que se despedía a una mujer que se presumía iba a ser madre, para evitarse el pago de un período de tiempo sin prestación de servicios o un menor rendimiento de la mujer que se haya en avanzado estado de embarazo, por lo que el legislador prohíbe el despido de la mujer con motivo de la gestación. A esto se suma la reserva obligatoria del puesto de trabajo durante el tiempo que por disposición de ley no puede trabajar la mujer próxima a ser madre o que ya lo ha sido. El despido sólo es factible en el caso que exista causa justificada y plenamente probada.

Este principio se establece en el Artículo 151, incisos c y d que en su parte conducente textualmente dicen: “Se prohíbe a los patronos: c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes

gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora deberá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva”.

Cabe destacar que la protección que se le otorga a la mujer en estado de gravidez es de tipo general, ya que la ley no lo limita a ningún caso o período específico. Toda mujer embarazada, no importando su situación o condición cae dentro de la protección de este Artículo.

#### 4.2. Requisito para el goce de las licencias antes y después del parto

Para estas licencias se requiere de la presentación de un certificado médico en el que se acredite el estado de gravidez y donde se estipule una posible fecha para el

parto. El Artículo 152 del Código de Trabajo en su inciso a) establece: “La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha que para el alumbramiento se señale”.

#### 4.3. Código de Trabajo del año 1947

A partir de la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, se dictan normas específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Por medio del Decreto 330 del Congreso de la República cuyo contenido fue el primer Código de Trabajo guatemalteco, se acordaron las directrices establecidas, en cuyo cuerpo normativo se contemplan las medidas que protegen a la mujer trabajadora y especialmente a las que se encuentran en estado de gravidez, las que fueron consideradas como de avanzada para Latinoamérica en esa época. “En ese Decreto se incluyó la prohibición patronal de despedir a la trabajadora por el solo hecho del embarazo o de la lactancia por lo que se deduce que los legisladores lo que pretendieron fue proteger el hecho de la estabilidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez, ya que con dicha medida se garantiza un derecho natural como lo es el de

procrear; garantizándole salud, trabajo, ingresos económicos y sobre todo las prestaciones que en un momento dado podría brindarle el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o su patrono”.<sup>21</sup>

#### 4.4. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Es importante establecer que el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, sufrió modificaciones por medio del Decreto Número 18-2001, lo cual confirma que se le considera una legislación laboral de las más avanzadas en Latinoamérica.

Si bien es cierto que nuestra legislación laboral, en cuanto a la mujer trabajadora, contempla medidas que la protegen en diferentes aspectos, es lamentable señalar que las mismas sean constantemente violadas por los patronos, y que la Inspectoría General de Trabajo, encargada de velar por su fiel cumplimiento carezca de las normas coercitivas necesarias para hacerlas cumplir, por lo que es imperativo acogerse a las teorías y doctrinas modernas que beneficien a la mujer trabajadora y que establezcan las normas pertinentes que permitan a los patronos cumplir con dichas normas.

Actualmente el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, asimismo el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia

---

<sup>21</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho guatemalteco de trabajo**. Pág. 19.

social. La Constitución Política de la República de Guatemala, aporta los lineamientos necesarios para el derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos que debe contemplar nuestra legislación laboral, los cuales fundamentan el trabajo en su totalidad y en especial la protección a la mujer trabajadora y regula las condiciones en que debe prestar sus servicios. Esta ley suprema regula la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo y que ponga en peligro su gravidez. Así también regula el descanso retribuido con la totalidad del salario devengado durante los períodos que precedan y los siguientes al parto. Es de singular importancia que en la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada de trabajo. Por otro lado, la ley laboral determina que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral; también existe prohibición a los patronos para despedir a la mujer trabajadora que estuviere en estado de gravidez o en período de lactancia, los cual les genera la inamovilidad como un derecho tutelar del trabajo.

Con anterioridad, a la mujer trabajadora se le excluía de la prestación de determinados trabajos, así como era objeto de discriminación en cuanto al otorgamiento de determinadas prestaciones, en las últimas décadas se ha establecido que el sexo no determina la capacidad de ejercicio en el trabajo y que por el contrario aporta un trabajo igual al del hombre, en el que en muchos casos lo supera, por lo que en la actualidad se reconoce la igualdad del hombre y la mujer en cuanto a las

relaciones de prestación de servicios personales se refiere, y en cuanto a los derechos que la ley o el patrono otorga.

En la mayoría de legislaciones se contempla la igualdad de derechos y obligaciones para el trabajador del sexo masculino que para el femenino, también lo es que no puede dejarse de legislar en cuanto a medidas protectoras para la mujer trabajadora o empleada que se encuentre en estado de gravidez o es madre, pues conociendo la idiosincracia de los patronos no puede dejarse a su libre albedrío el otorgamiento de las medidas protectoras de la mujer en estado de gravidez, de las prestaciones que por su estado necesita recibir, así como las condiciones de la prestación de sus servicios.

#### 4.5. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y su forma de promoverlas

Es procedente indicar que el Código de Trabajo, no regula en forma expresa la falta contra la inamovilidad de la mujer en estado de gravidez, sin embargo, el Artículo 15 de esa normativa, establece que se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y en ese sentido se incluye la prohibición a los patronos de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, por gozar de inamovilidad.

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad, las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de la citada ley. La denuncia debe hacerse ante el juez de trabajo y previsión social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima. En la misma forma debe procederse para la acusación o querrela, la cual puede formularse por escrito o de palabra.

Tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde con la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades todas están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

La investigación y comprobación del hecho debe hacerse citando a una comparecencia al presunto infractor, en donde se le oirá en forma indagatoria. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite el juez procederá a dictar sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas.

Si en dicha comparecencia no reconociere la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estime adecuados, el juicio se abrirá a prueba por un término que no excederá de diez días, pasado el cual el tribunal dictará sentencia

dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular.

La resolución ordenando la apertura aprueba deberá dictarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la indagatoria y se notificará también al acusador, si lo hubiere, a efecto de que éste pueda rendir la prueba que estime conveniente. En todo caso, el juez de oficio ordenará la investigación que crea oportuna a fin de comprobar los hechos denunciados.

Contra la sentencia cabe el recurso de apelación, que se interpondrá dentro de tres días de notificada. Si no se interpusiere apelación, se elevarán los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente. Si las sanciones o multas fueren impuestas a personas sociales, éstas deben hacerse efectivas por sus personeros o en su caso, por sus directivos. En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

## 4.6. Convenios internacionales de trabajo

### 4.6.1. Protección internacional del trabajo de la mujer en estado de embarazo o período de lactancia.

Los convenios internacionales, tienden a favorecer al sector femenino, pero algunos de ellos están destinados únicamente a la protección de la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o período de lactancia.

La protección a la maternidad en el ámbito internacional, empieza con el Convenio número tres relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, de la conferencia internacional del trabajo, reunida el 28 de junio de 1919 en Washington. Es en este instrumento donde se declara que la palabra mujer, significa: “Toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o soltera”. También es en este convenio donde se empiezan a tratar asuntos tales como:

- La licencia antes y después del parto con la presentación del certificado médico que acredita el embarazo.
- La garantía del empleo por cuanto la obrera o empleada no puede ser despedida durante su ausencia por razón del embarazo.

- Servicio a la maternidad, consistiendo éste en el derecho a la prestación en especie y a obtener una indemnización, además de la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona o partera.
- Facilidades durante la lactancia, es decir, el reposo para poder alimentar a su hijo.

#### 4.6.2. Convenios ratificados por Guatemala referentes a la protección del despido ilegal contra la mujer trabajadora o en período de lactancia

##### 4.6.2.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Esta convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigencia en Guatemala como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. En este tratado se da particular importancia al papel de la mujer en la procreación y se establece que no debe ser causa de discriminación alguna, abogando por una adecuada comprensión de la maternidad y consecuentemente las disposiciones relativas a la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, se declaran como derechos esenciales, incorporados al empleo, también recomienda medidas especiales para la protección a la maternidad, dicha convención establece en su Artículo 11, que los estados parte, deben adoptar toda medida para eliminar cualquier discriminación contra la mujer en el empleo, como derecho al trabajo, a las

mismas oportunidades, a la seguridad social, a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, de tal modo que se salvaguarde su función procreadora. También se indica en el mismo Artículo, que para impedir cualquier discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de sus derechos a trabajar, los estados parte, tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- Implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado, sin pérdida del empleo previo.
- Fomentar la creación de servicios sociales.
- Prestar protección a la mujer durante el embarazo en todo trabajo perjudicial para su estado.

#### 4.6.2.2. Convenio internacional de trabajo número 103, protección a la maternidad

Este convenio fue ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989, el asunto medular del convenio es la protección a la maternidad y los derechos mínimos que debe gozar toda madre trabajadora, el Artículo tres de este convenio establece:

- Toda mujer a la que se aplique el presente convenio, tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a su descanso de maternidad.
- La duración de este descanso será de doce (12) semanas por lo menos, una parte de este descanso será tomado obligatoriamente después del parto.
- La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto, será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del periodo total de descanso podrá ser tomado de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que se expire el descanso obligatorio o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.
- Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso postnatal obligatorio no deberá ser reducida.
- En caso de enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá proveer un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

El Artículo cuarto indica: Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo tercero, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas. Las prestaciones en dinero y las médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos, en ambos casos las prestaciones serán concedidas de pleno derecho a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

El Artículo cinco estipula: Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios periodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. Las interrupciones de trabajo a los efectos, de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales, en los casos en que la cuestión éste regida por la legislación nacional o de conformidad con ella, en los casos en que la cuestión éste regido por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

El Artículo seis preceptúa: Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo tercero del presente convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se le comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

4.6.2.3. Otros convenios relativos a la protección de la mujer trabajadora que han sido firmados y ratificados por Guatemala:

- Convenio número 100. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado el 22 de junio de 1966.
- Convenio número 111. Convenio Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 20 de septiembre de 1960.
- Convenio número 89. Convenio Relativo al Trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria ratificado el 22 de enero de 1952.

En resumen, los convenios internacionales protectores de la madre trabajadora, regulan:

- La garantía de la extensión del período de descanso por maternidad antes y después del parto.
- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto.
- Normas sobre el período de lactancia.

- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo.
- Normas para alivianar el tipo de trabajo así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

En cuanto a la validez de todo convenio, en materia laboral, ratificado por Guatemala, se establece en el literal t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, que lo que se pacte en dichos convenios se considerará como parte de los derechos mínimos de los trabajadores, de esto se deduce, que en el caso de la maternidad, los convenios antes mencionados tienen preeminencia sobre el derecho interno en todo lo que amplíen los derechos de los trabajadores.

#### 4.7. Análisis de los derechos laborales de la mujer

Los derechos laborales de la mujer trabajadora, están plenamente regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y especialmente en el Código de Trabajo. Lo anterior es para que la mujer esté protegida con las mismas prerrogativas de ambos sexos, edad, raza, estado civil y principalmente durante el período de embarazo y de lactancia que gozan del derecho de inamovilidad. Este presupuesto le garantiza la estancia y la permanencia en la institución donde labora, sin embargo, puede ser despedida siempre que incumpla con las normas preestablecidas en la ley laboral de Guatemala y con la debida autorización judicial.

## CAPÍTULO V

5. Derecho comparado respecto a la inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez y período de lactancia.

### 5.1. El Salvador

El Código de Trabajo de El Salvador regula el trabajo de las mujeres y en ese sentido emitió las disposiciones siguientes:

- Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.
- Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo
- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán

lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

## 5.2. Costa Rica

El derecho laboral costarricense, tradicionalmente ha estudiado la figura del despido bajo una única perspectiva: la de la mera legalidad. Su marco clasificatorio, se resumía a las limitaciones derivadas de los Artículos 81, 83 y 85 del Código de Trabajo que tipifican tres clases: los despidos justificados, despidos injustificados, y los despidos con responsabilidad patronal.

Ha surgido en nuestro ordenamiento jurídico una nueva tipificación de despidos que son el producto de la doctrina constitucional, y por sus trascendentales efectos jurídicos, podemos llamarlos “Despidos discriminatorios con efectos de nulidad radical. Dentro de esta clase de despidos, ubicamos el tema de estudio en esta oportunidad referido a la cesación de la trabajadora embarazada”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Faune, María Angélica, **Transformaciones en las familias centroamericanas**", Pág. 94.

### 5.2.1. Marco Legal aplicable a la trabajadora embarazada

Para realizar una síntesis histórica del marco legal aplicable a la trabajadora embarazada, es oportuno hacer un breve análisis histórico de la protección que el ordenamiento jurídico ha brindado a la mujer embarazada. Antes de promulgarse el Código de Trabajo, las relaciones laborales se regían por lo que establecían los Artículos 1169 a 1174 del Código Civil, relativos al arrendamiento de servicios (que no contemplaban ningún tipo de protección para las trabajadoras embarazadas) y por otras normas especiales, como lo eran las contenidas en el Código de la Infancia. En este último se incluyeron las siguientes normas, que pretendieron amparar, de algún modo, a este grupo de servidoras: “La mujer en estado de gravidez que desempeñe un cargo en la administración pública, disfrutará de una licencia de cuatro semanas antes del alumbramiento y de cuatro después de él. Durante ese lapso el reemplazo tendrá el carácter de integridad, pero solo la mujer casada que goce de tal licencia, disfrutará de un sueldo completo”.

Queda prohibido en los establecimientos industriales y comerciales, así como en sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, excepto en aquellos en que sólo trabajen miembros de la familia del patrón, ocupar mujeres durante el período, que se hará consta por certificado médico, de cuatro semanas anteriores al alumbramiento y durante las cuatro posteriores. Las interesadas podrán abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el

alumbramiento se producirá probablemente dentro de seis semanas. El dueño o patrón que infringiere este Artículo, será penado con arresto o multa menor en cualquiera de sus grados.

La mujer a quien se le haya concedido licencia, de acuerdo con las disposiciones legales respectivas, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario y a volver a su puesto, una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo. En el caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo por un tiempo mayor del concebido, a consecuencia de enfermedad, que según el certificado médico deba su origen al embarazo o al alumbramiento y que la incapacite para reanudarlo, no podrá ser declarada cesante. De las disposiciones transcritas se deduce que, si bien es cierto, se le otorgaron a las trabajadoras ciertas facilidades en caso de embarazo, como por ejemplo, el permiso con goce de salario o el derecho a que no se le declara cesante, cuando se presentara incapacidad por enfermedad ocasionada por embarazo posterior a la licencia; no se dispuso absolutamente nada sobre el despido de la trabajadora embarazada.

Fue hasta con la promulgación del Código de Trabajo en el año 1943, que derogó las normas citadas del Código de la Infancia y las aludidas del Código Civil, cuando se trató de dar una mayor protección a la trabajadora en tal estado, disponiéndose una prohibición de despedir a las trabajadoras por el hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido justificado que de ellas se haga debe ser avisado previamente a las

autoridades administrativas de trabajo. Tal y como se encontraba redactada la norma, la prohibición de despido se limitaba a la causa del embarazo y la lactancia, o sea, cuando la disposición patronal tenía como fundamento esas situaciones. Ahora bien, debemos recordar que el Estado tiene como obligación especial la protección de la madre y el menor (Artículo 51 de la Constitución Política), razón por la cual, las normas que se han dictado han sido buscando, en alguna medida, cumplir con ese deber fundamental.

Es así como se ha incorporado al ordenamiento jurídico interno, disposiciones de carácter internacional que procuran proteger a la mujer, tal es el caso de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificada por Costa Rica mediante la ley número 6968 del 2 de octubre de 1984, normativa que tiene autoridad superior a las leyes a tenor de lo dispuesto por el numeral 7 de la Carta Magna, la que en el punto 2º, del Artículo 11, establece: “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo la pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”.

Tomando en cuenta lo dispuesto en esa convención y con el fin de evitar la burla del ordenamiento protector mediante la invocación de faltas inexistentes para despedir a la mujer embarazada o lactante, se dictó la ley de promoción de la igualdad social de la mujer, con el propósito de avanzar en los mecanismos de protección para la mujer y, en particular, se modificó y ampliaron los alcances del citado numeral 94, fundamentalmente para evitar la discriminación que venía sufriendo la mujer en ese estado.

#### 5.2.2. Reforma de la Ley de Promoción Social

La citada reforma dice textualmente: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las cláusulas establecidas para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la caja costarricense del seguro social".

La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido ese término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación si fuere

procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo la pena de apremios corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

### 5.3. Panamá

Este tratamiento especial que se le proporciona a la mujer embarazada se encuentra consignado en la Constitución Política Nacional, y del cual se infiere que tanto la mujer trabajadora del sector privado como la del sector público, se encuentran en un estado de igualdad, concediéndole a la mujer en estado grávido garantías, tales como prohibición de despido, licencia remunerada antes y después del parto, conservación del empleo y asimismo, todos los derechos inherentes al contrato de trabajo.

Panamá aprobó el 29 de noviembre de 1919, el convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, el cual fue celebrado en Washington por la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo, igualmente, licencia antes y después del parto, conservación del empleo y asimismo, servicio de asistencia médica e indemnización y facilidades para la lactancia del neonato.

La legislación laboral de ese país protege a la mujer trabajadora en estado de gravidez y en ese sentido reguló los siguientes aspectos:

- La mujer en estado de gravidez sólo podrá ser despedida por causa justificada y previa autorización judicial.
- El empleador que desee despedir a una mujer embarazada deberá presentar, ante las autoridades judiciales de trabajo, causa justificada de despido, de aquellas contempladas en el Código de Trabajo. Esta causa justa de despido requiere que sea comprobada de manera fehaciente, es decir, sin lugar a dudas de que la trabajadora ha incurrido en una causal justificada de despido.
- La tramitación que se le dé a este proceso corresponderá a los trámites de un proceso abreviado, por lo cual deberá ajustarse a las reglas y procedimientos establecidos en el Código de Trabajo.
- En el caso de que la mujer trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de la relación laboral, sin que exista la autorización previa de la autoridad judicial, ella deberá presentar, al empleador o a la autoridad de trabajo, el certificado médico que acredite su condición de gravidez dentro de los veinte días siguientes a la notificación del despido.

- Si la mujer embarazada entrega su certificado médico dentro de los veinte días siguientes a la notificación, tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus salarios a partir de la fecha del despido. Si esta notificación la realiza transcurrido los veinte días y hasta por el término de tres meses, la trabajadora solamente podrá solicitar salarios caídos desde la presentación del certificado médico.

El fuero de maternidad es un privilegio especial y transitorio, del que goza la mujer durante los nueve meses de gestación, y se extiende hasta por un año. Este año se computa a partir desde que la mujer trabajadora se reintegre a su puesto de trabajo después del parto; sin embargo, tal como hemos visto, la mujer en estado grávido puede ser despedida de su puesto, aspecto sobre cual valga realizar la siguiente anotación.

Tanto la mujer trabajadora en el sector público como en el privado, se encuentran en un plano de igualdad; pero debemos tener presente que la mujer en estado grávido que labora para una institución pública no se le puede despedir de conformidad con el Código de Trabajo, toda vez que la Corte Suprema de Justicia de ese país, ha expresado que en el caso de los empleados públicos: "hay que remitirse a la legislación o al reglamento, según sea el caso, que contenga las disposiciones que regulan las relaciones entre la funcionaria y la Institución en la que prestaba servicios...".

Es preciso reiterar, que cuando una mujer embarazada es despedida siempre debe invocarse una causal justificada de despido, la cual debe estar acreditada, aspecto válido para una corporación privada o una institución pública, toda vez que no podemos obviar que el Estado brinda una especial protección a la mujer que se encuentra en estado de gestación.

Las mujeres embarazadas gozan de otras prerrogativas: No podrá trabajar jornadas extraordinarias, y en caso de que se laboren turnos rotativos, el empleador está en la obligación de realizar los arreglos pertinentes para que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe sus tareas en las jornadas nocturnas o mixtas. Aunado a lo anterior, tampoco se podrá someter a la madre trabajadora a labores inadecuadas o perjudiciales a su condición.

“De las disposiciones legales anteriores, se concluye que la mujer durante el período de gestación, se le concede privilegios durante su embarazo, sin embargo, ello así mismo exige para la mujer embarazada la observancia de los parámetros legales que aseguren su permanencia en el trabajo”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Hoyos, Arturo. **Derecho Panameño del Trabajo**, Pág. 362.

#### 5.4. México

En México, la Constitución desde 1917 establece entre los derechos laborales, el de la mujer a ser contratada sin discriminación y a percibir un salario igual al del varón por el mismo trabajo (Artículo 5123) y la Ley Federal del Trabajo protege la igualdad de salarios, condiciones de trabajo, el derecho a la capacitación, a la seguridad social y a las licencias de maternidad y lactancia.

El Programa Nacional de la Mujer establece, como lineamiento general en este tema, el "garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres... Ello exige la formulación de normas para el mejoramiento de sus condiciones laborales y su capacitación para el trabajo...". Igualmente propone establecer mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las trabajadoras y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social, vigilando el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil y gravidez, así como la segregación ocupacional y la disparidad en las remuneraciones y en las oportunidades de ascenso laboral. En enero de 1997 entró en vigencia el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, cuyo título quinto protege de ciertos trabajos y ciertas condiciones a las mujeres en período de gestación y de lactancia.

## 5.5. Venezuela

Las mujeres venezolanas, además de pensar en su futuro como profesionales, tienen que trabajar para ayudar a mantener a la familia. Para ello, sus derechos están consagrados tanto en la Constitución Nacional como en la Ley Orgánica del Trabajo y en la Ley de igualdad de oportunidades para la Mujer. En la Ley Orgánica del Trabajo, se dedica un capítulo especial para la protección de la mujer embarazada, entre derechos contemplados se encuentran: Inamovilidad laboral: Una mujer embarazada no puede ser despedida, ni presionada. De ser despedida injustificadamente, pueden interponer un amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia. La inspectoría del trabajo, es quien decide cuándo se ha cometido una justificación para que sea despedida, como, conductas inmorales, faltas graves al patrono, realización de hechos intencionales en detrimento de la empresa, abandono del trabajo, entre otros.

Ninguna mujer puede ser obligada por su patrono a someterse a pruebas de laboratorio, para saber si está o no embarazada, ni durante su estadía en el trabajo, ni cuando aspira ingresar a un cargo en una empresa. Una vez conocido su embarazo no puede ser sometida a ningún esfuerzo físico.

Tienen derecho a un descanso, las seis semanas previas al parto y a 12 semanas posteriores al mismo, extendiendo éste último, por algunas complicaciones

sufridas. De no gozar en su momento del período pre-parto, se sumarán las semanas al posparto. La mujer que adopte a un niño menor de tres años, tiene derecho a un descanso de 10 semanas, una vez que se le haya entregado el niño.

Se dispone de media hora para amamantar a su hijo, cuando en la empresa exista una guardería, de no ser así dispone de una hora.

## 5.6. España

El derecho laboral español, para proteger la maternidad de la mujer trabajadora, en su ley laboral, reguló los siguientes aspectos:

- El patrón no puede exigir a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes o presente certificados destinados a acreditar que no está embarazada.
- La trabajadora embarazada está exenta de realizar tareas capaces de provocar el aborto o impedir el normal desarrollo del feto.
- La embarazada no puede ser trasladada de su lugar de trabajo, a menos que se requiera por razones de servicio y no perjudique su gravidez.

- La trabajadora embarazada goza de inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto.
- La embarazada tiene derecho a un descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto.
- El patrón que ocupe a más de veinte trabajadores, de ambos sexos, deberá mantener una guardería infantil para los hijos de aquellos o financiarles el acceso a una.

Una disposición similar se encuentra en todas las leyes laborales de América Latina, pero algunas limitan la exención sólo a los últimos tres meses del embarazo. Esta disposición debe considerarse positiva, en la medida que asegura la estabilidad de la trabajadora en un período en que los cambios pueden acarrear consecuencias negativas, especialmente desde el punto de vista psicológico.

La trabajadora que adopte un niño menor de tres años tiene derecho a un descanso de maternidad de hasta diez semanas. La madre adoptiva también goza de fuero maternal por un año.

Esta disposición es positiva, en cuanto no distingue el sexo de los trabajadores. En el resto de las legislaciones latinoamericanas la obligación de establecer guarderías infantiles está condicionada al número de trabajadoras de la empresa. También esta disposición favorece, indirectamente, el cumplimiento de la obligación de mantener guarderías, en aquellas empresas que ocupen más de veinte trabajadores.

## 5.7. Chile

Importantes reformas legales, en favor de sus derechos ha tenido la mujer. En 1982, el Código Civil de Chile contempló, entre otras disposiciones, las referentes al domicilio conyugal, al matrimonio, a la ruptura prolongada de la vida en común, al apellido de casada, a la administración de la comunidad de bienes, al registro de nacimientos de hijos de uniones no matrimoniales, a la filiación, a la constitución de hogar, a la comunidad de uniones no matrimoniales. La Ley Orgánica del Trabajo, en 1991, dedicó un Título a la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia. La inamovilidad de la mujer embarazada, el descanso maternal, el pre y postnatal en la antigüedad, la obligación patronal de guarderías infantiles, la lactancia y la igualdad de salario, quedaron allí comprendidos. La Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en 1993, buscó eliminar toda forma de discriminación de género.

La Ley contra la Violencia de la Mujer, en 1998, se promulgó para prevenir, controlar, sancionar y erradicar toda violencia contra la mujer y su familia, así como asistir a las víctimas de los hechos que la agredían física, sexual y psicológicamente. La Constitución de 1999, en el reconocimiento de los derechos sociales, consideró a la mujer y su maternidad como una institución familiar sujeta a la igualdad de derechos y a la protección integral por parte del Estado.

Sin embargo, parece que aún no se logra definitivamente traducir en la realidad toda esa igualdad formal y legal que la mujer ha tenido con esa normativa. Por ello, en los actuales momentos, se insiste en esa búsqueda, cuando se preparan y discuten en el seno de la Asamblea Nacional los proyectos de ley orgánica de los derechos de las mujeres para la equidad e igualdad de género, y de ley orgánica para la protección de la familia, la maternidad y la paternidad. El primero de esos proyectos de ley tiene como objeto garantizar a todas las mujeres, en el territorio nacional, el ejercicio y disfrute pleno de sus derechos. Es que la mujer, conforme a ley, tiene el derecho a la salud, a través de políticas públicas para la prevención, cura y rehabilitación de enfermedades propias del género femenino, como el cáncer de mama y el cáncer de cuello uterino. El Estado debe garantizar servicios de tratamiento de emergencias obstétricas a fin de reducir la mortalidad materna.

La mujer, especialmente la adolescente, también tiene derecho a una educación sexual científica y oportuna para el ejercicio responsable de la sexualidad y la

reproducción. La mujer, igualmente, en esta ley, tiene derecho a decidir en pareja el número de hijos. Controvertido, por sus implicaciones éticas y religiosas, pero sin ignorar la realidad social, ha resultado el articulado que le confiere a la mujer el derecho a los servicios de esterilización quirúrgica. La disposición más polémica es la normativa que permite la procedencia de medidas terapéuticas, hablese de aborto, cuando por exámenes médicos y científicos se comprueben embarazos de riesgo para la salud física o mental de la mujer, la existencia de malformaciones físicas del feto o embarazos productos de violación o incesto. La mujer, según este proyecto, en el ámbito económico, tiene derecho a generar autoempleo y a la formación y fortalecimiento de microempresas, pequeñas y medianas industrias con el apoyo crediticio. Finalmente, la mujer tiene derecho a la participación política, con la posibilidad de exigir que por lo menos el 50% de las listas a cuerpos deliberantes nacionales, estatales, metropolitanos, municipales y parroquiales esté representado por el género femenino. Es la mujer actora viva del acontecer nacional.

6. Comparación de Ventajas y desventajas del derecho laboral guatemalteco, con otros países.

Actualmente las leyes laborales para las trabajadoras guatemaltecas en estado de gravidez y período de lactancia, se encuentran en desventaja con las comparaciones que se hacen a continuación con otras leyes laborales ya superadas.

- En el Código de Trabajo de Guatemala, Artículo 151 inciso e), se establece que se les prohíbe a los patronos, exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento, en la norma laboral salvadoreña favorece dicho derecho a partir del cuarto mes de embarazo de la mujer.
- En la República de Guatemala los patronos violentan la norma prohibitiva de despedir a la mujer trabajadora en estado de embarazo y de lactancia, quedándoles como única instancia iniciar ante los tribunales de Justicia sean reinstaladas a sus empleos, sancionado los jueces a los patronos con una multa como únicamente este regulado en Guatemala, a diferencia con la regulación laboral de Costa Rica, establece en la reforma de la ley de promoción social, que la trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleados en los siguientes tres días, vencido ese termino, dentro de los cinco días siguientes, ordenara la reinstalación si fuere procedente, y además le impondrá al empleados el pago de los salarios dejados de percibir, bajo la pena de apremios corporales en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

- En la ley laboral guatemalteca, no se da un trato especial a las mujeres embarazadas o en período de lactancia en relación a la jornada de trabajo, a diferencia de la ley laboral panameña, y en el convenio aprobado el 29 de noviembre del año 1919 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, el cual fue celebrado en Washington por la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo licencia para antes y después del parto, la conservación del empleo y la asistencia médica e indemnización para la lactancia del neonato, así mismo regula que las mujeres embarazadas no podrán trabajar jornadas extraordinarias, y en caso de que se laboren turnos rotativos, el empleador está en la obligación de realizar los arreglos pertinentes para que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe sus tareas en las jornadas nocturnas o mixtas, aunado a ello no se podrá someter a la madre trabajadora a labores inadecuadas o perjudiciales a su condición.
- En enero del año 1997, en la República de México entro en vigencia el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, cuyo titulo quinto protege de ciertos trabajos y ciertas condiciones a las mujeres en período de gestación y de lactancia, actualmente la regulación laboral guatemalteca, no cuenta con protecciones específicas de ciertos trabajos y ciertas condiciones a las mujeres trabajadoras en estado de gestación y de lactancia.

- En la Ley Orgánica del Trabajo, de Venezuela se dedica un capítulo especial para la protección de la mujer embarazada, entre los derechos contemplados se encuentran, la inmovilidad laboral, regulando que una mujer en estado de gravidez no puede ser despedida , ni presionada; en la regulación laboral guatemalteca, no se contempla la presión, como en Venezuela.
- Dentro de las normas laborales de los países indicados, se concluyo en todos, así mismo en la norma laboral guatemalteca, que las mujeres trabajadoras en estado de gravidez y período de lactancia gozan de inamovilidad.

## CONCLUSIONES

1. La inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez es un tema de trascendencia e importancia en la sociedad guatemalteca, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y convenios internacionales en materia laboral, siendo el objetivo principal proteger y desarrollar los derechos de las trabajadoras.
2. En Guatemala no se respeta por parte de la clase patronal, el ordenamiento jurídico interno e internacional, que garantizan la inamovilidad y protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez y período de lactancia, ya que dichas mujeres son despedidas sin justa causa de sus trabajos, sin antes iniciarse la autorización judicial.
3. Las mujeres en estado de gravidez al ser despedidas por sus patronos, están en una situación de desventaja, ya que a pesar que gozan del derecho de inamovilidad, son ellas las encargadas de acudir ante los tribunales de justicia a solicitar su reinstalación, y en muchos casos las mismas no accionan por lo que la protección laboral no cumple su cometido.

4. Las sanciones administrativas y judiciales a los patronos, que incumplen con la prohibición legal de despedir a la mujer en estado de gravidez, se evidencia que en forma proporcional es mínima e irrelevante, dando como consecuencia los constantes despidos, y de esta manera dejar a merced de las trabajadoras de reclamar sus derechos ante los tribunales.
  
5. El Estado de Guatemala en la actualidad, no ha tratado de buscar soluciones a los constantes despidos de las mujeres trabajadora en estado de gravidez, por lo que el presente trabajo busca que de una forma real las sanciones a los patronos sean lo suficientemente eficaces, con el objeto de evitar en su mayoría los despidos.

## RECOMENDACIONES

1. Que en nuestro ordenamiento jurídico interno contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales ratificados por Guatemala y la ley laboral vigente, garantizan la inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez y período de lactancia, y así mismo se regula la forma en la cual se puede despedir a las mismas con autorización judicial y también contempla como tramitar su reinstalación, pero a pesar de todo este ordenamiento jurídico, dichas normas son violadas, siendo que las sanciones estipuladas se encuentran en desventaja, ya que a los patronos que violan dichas normas, al momento de ser sancionados es evidente que para ellos dicha sanción en forma proporcional es mínima, y como consecuencia se viola la norma prohibitiva, por lo que es necesario que se sancione a los patronos penalmente, ya que con este tipo de sanción por ser de carácter personalísima, se pretende dar una solución concreta y eficiente a los constantes despidos de las trabajadoras.
2. El Organismo Legislativo de Guatemala debe de reformar el Artículo 151, literal c) del Decreto Número 1441 del congreso de la República de Guatemala, en el sentido de incluir en la citada norma la disposición referente a los patronos que al despedir sin junta causa a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, sean sancionados penalmente.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1972.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. (s.l.i.) Ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios. (s.f.)
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1994.
- DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I**. Ed. Porrúa, México. 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, México. Edición 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México 1980.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1970.
- FAUNE, María Angélica. **Transformaciones en las familias centroamericanas**. Ed. Isis Internacional, Santiago de Chile. 1993
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- HOYOS, Arturo. **Derecho panameño del trabajo**. Panamá, Ed. Acosta Diaz, 1991.
- KELSEN, Hans. **El Contrato y el trato analizado desde el punto de vista de la teoría pura del derecho**, Trad. por Eduardo García Maynez. Mexico, Ed. Nacional, 1976.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho guatemalteco de trabajo**, Guatemala, Ed. Fénix, 1998.
- LEON, Duguit. **Las transformaciones generales del derecho**. Trad. Por Carlos Posada. Madrid España, Ed. Beltran Francisco, 1921.
- NIEVES RICO, María. **Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente**, Santiago de Chile, CEPAL, 1993. (s/e).

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1990.

#### **Diccionarios:**

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.1986.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.1986.

Diccionario de la **Real Academia Española**. Ed. Calpe. S.A. Madrid, España. 1994.

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

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1971.

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

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralte Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

#### **Convenios internacionales de trabajo:**

**Convenio número 100, relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**. Organización Internacional de Trabajo, ratificado el 22 de junio de 1966.

**Convenio número 111, relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación**. Organización Internacional de Trabajo Ratificado el 20 de septiembre de 1960.

**Convenio número 89, relativo al Trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria**. Organización Internacional de Trabajo, ratificado el 22 de enero de 1952.

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada el 3 de septiembre de 1981.