



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez

(Tesis de Licenciatura)

Ligia Yessenia Hernández Reyes

Guatemala, octubre 2020

Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez

(Tesis de Licenciatura)

Ligia Yessenia Hernández Reyes

Guatemala, octubre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Ligia Yessenia Hernández Reyes** elaboró la presente tesis, titulada **Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Vice Decana	M. Sc. Andrea Torres Hidalgo
Director de Carrera	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Sedes	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados y Programa de Equivalencias Integrales	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinadora de Procesos académicos	Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinticuatro de junio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PARÁMETROS JURÍDICOS DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ**, presentado por **LIGIA YESSENIA HERNÁNDEZ REYES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **MGTR. ANA BELBER CONTRERAS MONTOYA DE FRANCO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

1779

upana.edu.gt

Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Magister Ana Belber de Franco

Guatemala, 24 de agosto de 2020

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores Miembros:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia al nombramiento como **tutora** de la tesis de la estudiante **Ligia Yessenia Hernández Reyes**, carné **1118291**, ID **000013567**, titulada **Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez**.

Al respecto me permito informar:

- a) Se brindó acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez.
- b) Durante el proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo revisado la versión final, se establece que la misma constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Ana Belber Contreras Montoya de Franco





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de septiembre de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PARÁMETROS JURÍDICOS DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ**, presentado por **LIGIA YESSENIA HERNÁNDEZ REYES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 28 de septiembre del 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de tesis de la estudiante **Ligia Yessenia Hernández Reyes**.

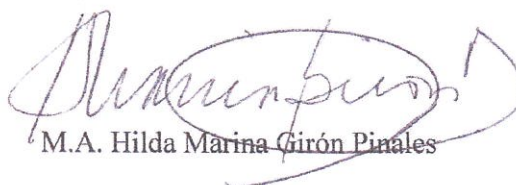
Al respecto informo que brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada **Parámetros Jurídicos del aviso de estado de Gravidéz**.

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente



M.A. Hilda Marina Girón Pinales



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **LIGIA YESSENIA HERNÁNDEZ REYES**

Título de la tesis: **PARÁMETROS JURÍDICOS DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de octubre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



En la ciudad de Guatemala, el día dos de octubre del año dos mil veinte, siendo las dieciocho horas en punto, yo, **LESBIA ORALIA LIMA REYES** Notaria, colegiada: catorce mil ochocientos ochenta y dos (14882) me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en la catorce avenida quince guion veintinueve de la zona seis, de esta ciudad, en donde son requeridos mis servicios profesionales por **LIGIA YESSENIA HERNÁNDEZ REYES**, de treinta y nueve años de edad, soltera, guatemalteca, ejecutiva, de este domicilio, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación, Código Único de Identificación dos mil quinientos ochenta y cinco, treinta mil trescientos noventa y uno, cero ciento uno (2585 30391 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala -RENAP-. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **LIGIA YESSENIA HERNÁNDEZ REYES**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser la autora del trabajo de tesis titulado: "**PARÁMETROS JURÍDICOS DEL AVISO DE ESTADO DE GRAVIDEZ**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AS guion cero

ochocientos cuarenta y nueve mil quinientos cuarenta y nueve (AS-0849549) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número siete millones noventa y ocho mil seiscientos noventa (7098690). Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f) 

ANTE MÍ:



Licenciada
Lesbia Oralia Lima Reyes
Abogada y Notaria

Nota: para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derechos laborales de la mujer en estado de gravidez	1
Alcances jurídicos del aviso del estado de gravidez	22
Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez	30
Conclusiones	60
Referencias	62

Resumen

Se estableció que los derechos laborales de las mujeres trabajadoras han sido reconocidos dentro del ordenamiento jurídico interno, así como en los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por Guatemala. Entre los derechos laborales de las mujeres trabajadoras se ha regulado el de inamovilidad laboral el cual asiste a la trabajadora a no ser despedida en el caso que estuviese en estado de embarazo o período de lactancia de conformidad con el Código de Trabajo.

Para que la trabajadora en estado de gravidez pueda gozar de la protección de inamovilidad laboral de forma provisional, se encuentra regulado que la misma haya dado el aviso de su estado al empleador y tendrá hasta un máximo de dos meses para presentar constancia o certificación médica para la protección definitiva, pero desde el aviso provisional goza del derecho de no ser despedida salvo por causa plenamente justificada originada en falta grave a los deberes de su contrato y autorizado por órgano jurisdiccional.

Se determinó que los parámetros jurídicos del estado de gravidez son todos los datos y circunstancias que ocurren desde que una trabajadora embarazada da el aviso de su estado al patrono, los cuales serán

orientativos e imprescindibles para evaluar las consecuencias jurídicas en el caso que el patrono despida a la trabajadora sin causa justa o bien que la trabajadora en estado de gravidez incurra en falta grave que faculte al patrono a solicitar su terminación de contrato por la vía judicial, lo cual se puede fortalecer con la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad en la cual el derecho de inamovilidad le asiste a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Palabras clave

Parámetros jurídicos. Mujer trabajadora. Inamovilidad laboral. Estado de gravidez. Derecho de trabajo.

Introducción

En el presente trabajo de investigación se estudiarán los parámetros jurídicos del aviso del estado de gravidez de la trabajadora regulados dentro del ordenamiento jurídico interno en materia de trabajo, así como en los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por Guatemala. El interés de esta problemática estará orientado dentro del contexto jurídico, basado en los derechos y obligaciones que le asisten a la mujer trabajadora como también a la parte patronal.

Los objetivos que se buscará alcanzar son analizar las generalidades y procedimiento normativo del aviso del estado de gravidez de la mujer trabajadora en la legislación guatemalteca; establecer los alcances jurídicos del aviso del estado de gravidez en la legislación guatemalteca; y determinar cuáles son los parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez dentro de la legislación guatemalteca sobre el derecho de inamovilidad laboral de la mujer embarazada.

La metodología que se utilizará incluye la aplicación del método analítico, mediante la investigación documental con un nivel de profundidad explicativo, el cual dará como resultado abordar tres títulos; el primero

desarrollará los derechos laborales de la mujer en estado de gravidez, principios procesales laborales, la mujer como sujeto del derecho laboral, régimen especial de trabajo para la mujer, aviso y procedimiento del aviso del estado de gravidez al patrono; el segundo abordará los alcances jurídicos del aviso de estado de gravidez, generalidades y marco normativo vigente así como las obligaciones tanto del patrono como de la mujer trabajadora en estado de gravidez y por último el tercer título se enfocará en los parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez, definición, libertad de contratación patronal, tutela de la mujer embarazada, inamovilidad, causas justificantes de terminación de contrato de la mujer en estado de gravidez, consecuencias jurídicas del despido y criterios de la Corte de Constitucionalidad en cuanto al despido injustificado de la mujer en estado de gravidez.

Derechos laborales de la mujer en estado de gravidez

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social el cual debe organizarse conforme a los principios de justicia social, derechos sociales mínimos fundamentales, así como una legislación laboral específica, dentro de la cual se tutela el derecho de inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez, en ese sentido Kurczyn (2000) asegura, que los derechos laborales de la mujer son normas jurídicas enfocadas a proteger la salud, educación, dignidad y maternidad.

Dentro del ordenamiento normativo ordinario en materia laboral, la mujer posee protección especial en el trabajo tal y como lo preceptúa el artículo 147 del Código de Trabajo el cual establece que tanto la mujer, como los menores de edad, deberán contar con condiciones de protección especial mínimas las cuales se adecuen no solo a su edad, sino que también a su condición o estado físico, así como a su desarrollo intelectual y moral. Es esa condición que le permite la protección especial de la mujer trabajadora cuando se encuentra en estado de gravidez.

Como complemento adicional a la protección especial con que cuentan las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se encuentra la prohibición expresa del artículo 148 del Código de Trabajo el cual específicamente en

el inciso c, establece el impedimento legal taxativo de despedir a las mujeres embarazadas o inclusive en período de lactancia ya que las mismas gozan por imperativo legal de inamovilidad laboral. Dicha prohibición para el patrono o empleador posee una salvedad explicita, que protege a la parte patronal, en sentido que se puede despedir a una mujer en estado de gestación solo si concurren los hechos que justifiquen el despido derivados del contrato individual de trabajo, lo cual le otorga el derecho de recurrir ante el órgano jurisdiccional competente para comprobar la falta y de ser probada la misma contar con la autorización judicial expresa por escrito para ejecutar el despido de forma justa y legal.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 ratificada y en vigencia para Guatemala desde el 3 de septiembre de 1981 ha servido como un cuerpo normativo referente y como base para fundar la protección del despido injustificado de la mujer trabajadora como tal y cuando se encuentra en estado de gravidez y período lactancia. Dicha convención establece en su artículo 11 la obligatoriedad para que los Estados parte adopten todo tipo de medidas que garanticen la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer por parte del empleador o patrono por razones de maternidad, asegurando con ello protección y efectividad especial hacia la mujer

trabajadora en estado de gravidez y por ende una tutela efectiva a su derecho de trabajo por su condición específica de embarazo.

Existen otros convenios ratificados por el Estado de Guatemala que protegen a la mujer trabajadora que brindan protección contra el despido injustificado que tutelan a la mujer trabajadora cuando estas han llevado a término su estado de gravidez, dichos convenios ratificados por Guatemala son: a) Convenio número 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria; b) Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; c) Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina de un trabajo de igual valor.

Se puede observar entonces que los derechos laborales de la mujer en estado de gravidez son tutelados por medio de la Constitución Política de la República de Guatemala como los derechos sociales mínimos fundamentales y es por medio del Código de Trabajo, que las mujeres embarazadas reciben una protección especial que garantiza la protección a no ser despedidas de forma injusta e ilegal desde el momento que den el aviso de su condición o estado de gravidez al patrono, complementando la protección que le asiste por medio de los convenios ratificados por el Estado de Guatemala en materia de protección hacia la mujer trabajadora.

Principios procesales laborales

Franco (2007) afirma que: “Los principios rectores del derecho procesal de trabajo constituyen la columna vertebral del estudio del Derecho Procesal de Trabajo.”, principios generales regulados en el Código de Trabajo guatemalteco en los artículos 321 y 326 se establecen que se podrá aplicar de forma supletoria las disposiciones y principios del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, actualmente Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial. Dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran regulados los principios tutelares en materia laboral armonizados con los principios procesales regulados en el Código de Trabajo resaltando eliminar el espíritu tutelar al derecho del trabajo que imperó en ambos cuerpos normativos al momento de su creación los cuales se describen a continuación:

Principio de aplicación decreciente

Fernández (2011) refiere que es este principio el que se denomina como nuevo en su tendencia inspiradora el cual nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse de preferencia hacia los más débiles. Es por ello que este principio es en función directa como apoyo hacia las

debilidades del trabajador como parte del espíritu tutelar que inspiran los principios generales del derecho de trabajo, llegando inclusive a ser sinónimo del principio de tutelaridad que asiste al trabajador en los órganos jurisdiccionales de justicia, pero técnicamente es referirlo como el principio de aplicación decreciente o en su defecto como principio de tutelaridad.

Principio de conciliación o conciliatorio

El principio de conciliación o conciliatorio se encuentra regulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajador son conciliatorias. Así mismo el artículo 17 del Código de Trabajo hace un llamado fundamentalmente hacia el interés de los trabajadores para llegar a la armonía con la conveniencia social, lo que se traduce a la conciliación entre la parte patronal o empleador con el trabajador.

Siendo la conciliación una forma alternativa para la resolución de conflictos dentro de la mayoría de las ramas jurídicas, en el derecho laboral no son la excepción ya que inclusive la conciliación se establece como una fase dentro de las audiencias laborales, mecanismo que llevado

a bien por parte de los interesados dentro del proceso laboral puede llegar a finalizar con la litis de una forma ecuaníme y legal para las partes.

Principio evolutivo

El derecho laboral ha experimentado una evolución constante al igual que las demás ramas en las que se clasifica el derecho por ello el principio evolutivo se refiere a que la norma jurídica laboral para mantenerse viva debe adaptarse a las diferentes circunstancias y variables que la sociedad día con día demande. Fernández (2011) hace mención que el principio evolutivo llevará aparejado una serie de beneficios constantes los cuales han hecho que el trabajador obtenga un mayor número de beneficios en cuanto a los derechos mínimos así como también es este principio el que otorga derechos al empleador como por ejemplo lo referido en el artículo 63 del Código de Trabajo, el cual faculta el derecho de despedir con causa justa al trabajador con lo cual el patrono posee la potestad de exigir de forma legal el cumplimiento de la relación contractual de trabajo.

Es pues el principio evolutivo aquel que da la apertura por medio del transcurso del tiempo a que toda mejora, cobertura, derecho mínimo que haya ganado el trabajador o bien el empleador es como consecuencia de la evolución cambiante del derecho de trabajo, lo cual hace de esta rama

jurídica, un derecho vivo que evoluciona constantemente en beneficio de las partes procesales, limitando con ello a la involución de derechos entre las partes.

Principio de garantías mínimas

El principio de garantías mínimas está regulado en la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala específicamente en el artículo 102 el cual preceptúa en su epígrafe derechos sociales mínimos de la legislación guatemalteca, que fundamentan de forma explícita la legislación del trabajo, así como la actividad de los órganos jurisdiccionales, instituciones y autoridades competentes en materia de trabajo.

Es así como también el Código de Trabajo establece en su segundo considerando que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales las cuales tienen como finalidad la protección del trabajador y de las cuales el mismo estaría imposibilitado a renunciar por imperativo legal y constitucional a lo que en la práctica se le conoce como prestaciones irrenunciables cuya protección deviene específicamente del principio de garantías mínimas las cuales se entrañan al trabajador y permanecen con

él para la tutela y efectivo cumplimiento de las garantías constitucionales en materia de trabajo.

Principio del impulso de oficio

Este principio se encuentra regulado en el artículo 321 del Código de Trabajo el cual insta a que todos los juicios de trabajo, así como los juicios de previsión social, deberán ser impulsados de manera oficiosa por los órganos jurisdiccionales que conozcan y tramiten los procesos laborales a su cargo. En síntesis es el principio de impulso de oficio que hace diverso y vivo al derecho de trabajo, ya que si bien es cierto su origen se da por medio de la parte actora, es mediante este principio que el proceso laboral deberá ser impulsado de oficio por el órgano jurisdiccional competente, que lleva el trámite de la causa laboral con el fin de no paralizar como se hace por ejemplo en el derecho civil que sí necesita ser impulsado por las partes procesales.

Principio in dubio pro operario

El principio de in dubio pro operario es aquel que favorece en caso de duda al trabajador, mismo que se regula como garantía constitucional a favor del trabajador según lo preceptuado en el artículo 106 de la Constitución

Política de la República de Guatemala, último párrafo que enuncia claramente que en el caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán las mismas en el sentido más favorable para la clase trabajadora.

Principio de inmediación laboral

En Guatemala este principio se encuentra regulado en el artículo 344 del Código de Trabajo el cual regula que, en el caso de no existir acuerdos o avenimientos entre las partes, el juez recibirá todas las pruebas ofrecidas. En ese orden de ideas es el principio de inmediación laboral aquel principio que consiste en que al juzgador la ley le faculta para que esté con presencia y contacto directo y de manera personal con todas las partes procesales en el caso de la recepción de pruebas.

Es por medio de este principio que se concatena con el principio de oralidad laboral que durante la práctica procesal es el juez quien estará presente durante todas las fases del proceso laboral e incidental, dando como resultado una percepción más científica por parte del juzgador de todos los hechos que se ponen a su conocimiento de viva voz y por escrito provenientes de las partes, por lo que es el principio de inmediación

laboral aquel que hace posible de manera imperativa legal que el juez esté pendiente de forma directa de los casos laborales que son puestos a conocimiento de su judicatura.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

La irrenunciabilidad de los derechos laborales está consagrado de manera específica en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece en su epígrafe irrenunciabilidad de los derechos laborales, dándole un trato de irrenunciables a los derechos laborales consignados en la Constitución que se concatenan con los artículos 12 y 22 del Código de Trabajo que regulan la nulidad de los actos o estipulaciones que hagan renunciar, disminuir o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, inclusive cuando se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato y otro pacto o convenio cualquiera, lo que significa que en todo contrato de trabajo se deberá entender como incluidas las garantías y derechos constitucionales así como del Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión Social.

Principio de justicia social

Siendo uno de los deberes del Estado garantizar a los habitantes la vida, libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona; el principio de justicia social está consagrado en el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El fin primordial de dicho principio es el aseguramiento por medio de las garantías constitucionales que los trabajadores puedan recibir la tutela efectiva de los derechos y garantías que la carta magna establece como mínimas para el desarrollo de las actividades propias de la relación patrono y trabajador.

Principio de sencillez

Es necesario que las normas procesales en materia laboral cumplan con la finalidad de este principio el cual busca que exista claridad y no ambigüedad en cada norma jurídica, así como que durante la tramitación de algún tipo de proceso laboral dentro del órgano jurisdiccional competente o inclusive administrativo todos los procedimientos hacia los trabajadores y parte patronal estén desprovistos de mayores formalismos, por ello se dice en la práctica que gracias a este principio el derecho laboral es poco formalista y lo que se busca, es ayudar principalmente a la parte

trabajadora la cual puede inclusive plantear sus peticiones a los tribunales competentes sin el auxilio profesional de un abogado.

Principio de economía procesal

Para este principio es necesario asumir que se aplicará en caso se está resolviendo un conflicto de carácter jurídico o social dentro de los órganos jurisdiccionales competentes en la materia, ya que el principal tiene como objetivo asegurar los menores gastos posibles que las partes pueden afrontar en la tramitación de proceso y por ende mientras más tiempo demore en tramitarse la sentencia de un juicio, será perjudicial para el trabajador que en ocasiones se encuentra desprovisto en la mayoría de los casos de un empleo o recursos pecuniarios capaces de soportar su subsistencia. Por lo tanto, el principio de economía procesal busca que se eviten al máximo los gastos que ocasionan los procesos laborales.

Principio de concentración

Dicho principio procesal establece que es el juez quien en un solo acto deberá de abarcar o reunir la mayor cantidad de fases o actos procesales posibles para efectos que beneficien en la reducción de gastos no solo para la administración de justicia, sino en beneficio de las partes procesales, lo

cual es llevado en la práctica a que durante la audiencia del juicio ordinario laboral en un solo acto el juez hace lo posible por llevar hasta cuatro fases del proceso en la misma audiencia, llegando con ello a concentrar una gran cantidad de actos procesales en una sola audiencia.

Principio de preclusión

Según las normas y principios básicos elementales del derecho procesal se establece que todo proceso posee una serie de fases que como conjunto forman un procedimiento, y que éste tiene un origen y un fin llamado sentencia, en tal sentido el principio de preclusión procesal establece que una vez se hayan diligenciado las fases del proceso laboral no podrán retrotraerse por simple ruego o petición de alguna de las partes en virtud que la fase y momento procesal oportuno concluyó si es el caso que alguna de las partes no concurrió a manifestar sus alegatos o aseveraciones de hecho y derecho en el día, hora, lugar y tiempo que se le convocó o de conformidad con las reglas del proceso previamente establecido, se sobreentiende que su derecho terminó ya que las partes y órganos jurisdiccionales estuvieron aprestos a escuchar a todas las partes por igual.

Principio de publicidad

Dicho principio establece la garantía que poseen todas las partes e inclusive una tercera parte en cuanto que la ley no posee reserva de índole moral para alguna de ellas, en poder presenciar todas las diligencias y escritos de un proceso laboral el cual permite la transparencia que las partes procesales pueden obtener como garantía de pureza en el actuar del órgano jurisdiccional que conoce las causas laborales objeto de litis con el ánimo de transparentar todo lo actuado no solo por los sujetos procesales, sino que también por los auxiliares de justicia e inclusive el juzgador que conoce y tramita la causa.

Principio de oralidad

El Código de Trabajo establece en los artículos 321 y 322 que el procedimiento en todos los juicios, así como las gestiones de Trabajo y Previsión Social se realizaran de forma oral, esto con el ánimo de facilitar y agilizar el acceso a la justicia en materia de trabajo. Para Chicas (2007) el principio de oralidad es considerado más que un principio es una forma de sustanciarse el procedimiento laboral, en la práctica técnicamente se denomina aún como un principio que permite la preeminencia de la palabra hablada en los actos y fases que se llevan a cabo en audiencia oral,

ya que es sabido que el inicio de una demanda laboral nace de forma escrita aunque hay excepciones como lo son cuando la parte actora acude al tribunal a solicitar ayuda para que de forma oral le sea atendida su demanda para luego los auxiliares judiciales dan orden y modelan en si lo que se conoce como una demanda ordinaria laboral escrita.

La mujer como sujeto del derecho laboral

En todo proceso existen diferentes acepciones de cómo se pueden nombrar a los diferentes sujetos procesales dentro de una causa y en el derecho laboral no es la excepción en virtud que es el Código de Trabajo el que además de regular los derechos y obligaciones de los intervinientes e instituciones que se relacionan dentro de una relación de trabajo, así como los conflictos que pudiesen derivar de la misma.

El trato que se le da a la mujer como sujeto del derecho laboral dentro del orden constitucional, así como dentro de la norma ordinaria es preferente ya que la mujer posee una protección de tipo especial y preferencial tal y como sucede con las personas trabajadoras menores de dieciocho años, pero mayores de catorce. En ese sentido la mujer dentro del ordenamiento jurídico interno es nombrada sujeto del derecho laboral con protección especial y preferente que desentrañan la protección tutelar en su máxima

expresión como fuente dadora de vida cuando se encuentra en estado de gravidez.

Derechos laborales de la mujer trabajadora

La mujer trabajadora guatemalteca por imperativo legal recibe un trato especial y preferente que la tutelan tanto por su condición de género, como por las diferentes condiciones que por naturaleza le atañen como cuando se encuentra en estado de gravidez, parto, maternidad y lactancia que son situaciones por las cuales se encuentra en un estado mayor de vulnerabilidad ya que algunos patronos consideran a cada uno de estos estados naturales como un sinónimo de bajo rendimiento o productividad lo cual constituye una forma notoria de discriminación.

El Código de Trabajo regula de forma específica los siguientes derechos laborales de la mujer trabajadora: a) Artículo 147. Protección especial del trabajo de las mujeres y menores de edad; b) Artículo 148. Prohibiciones de que la mujer trabaje en lugares insalubres y peligrosos; c) Artículo 151. Prohibición a los patronos de ejercer cualquier tipo de discriminación hacia la mujer ya sea por su condición de género, estado de gravidez, parto, maternidad, lactancia, así como la prohibición de su despido injustificado por estado de gravidez; d) Artículos 153 y 154 regulan el

derecho de lactancia, así como a percibir licencia especial con goce de salario; e) Artículo 155. Local para hijos menores de 3 años cuando el patrono tenga a su cargo más de treinta trabajadoras.

Así mismo Guatemala es signatario de convenios internacionales los cuales ha ratificado ante la Organización Internacional de Trabajo OIT, los cuales tutelan los derechos laborales de las mujeres trabajadores siendo los más relevantes: a) Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, ratificado el 28 de junio de 1961; b) Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, ratificado el 7 de febrero de 1980; c) Convenio 111 sobre la discriminación del empleo y ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960; d) Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado el 06 de enero de 1994.

Es por ello por lo que la mujer dentro del ordenamiento jurídico interno, así como también por los convenios internacionales en materia de protección laboral hacia las mujeres trabajadoras posee una gama de derechos que garantizan la continuidad de sus labores ante las circunstancias cambiantes de desempeño que puede generar en la mujer cuando se encuentra en estado de gravidez, parto, maternidad y lactancia.

Régimen especial de trabajo para la mujer

Dentro de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras regulados en el Código de Trabajo se encuentra normado el régimen especial de trabajo para la mujer, siendo la base de dicho régimen la protección especial que la mujer recibe por imperativo legal tal y como lo preceptúa el Artículo 147 del cuerpo normativo legal antes mencionado el cual indica que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

La protección de la mujer en cuanto a su edad, se refiere básicamente a que la mujer trabajadora no podrá ejecutar las mismas labores y funciones que comúnmente requieran una complejidad de salud vigorosa como la que se presume poseen las personas de menor rango etario, esto no quiere decir que las mujeres sean discriminadas por condición de su edad ya que el espíritu de protección especial es conforme a la edad.

El cuanto al sentido del régimen especial de trabajo, que se le debe otorgar a las trabajadoras por su condición o estado físico, se refiere específicamente a que la mujer puede variar su condición de forma natural ya sea por el estado de gravidez, parto, maternidad y lactancia; y cuando se refiere a la protección especial de trabajo se refiere específicamente a

no delegarle trabajos o funciones en las cuales se ponga en riesgo su salud por causa de esfuerzos físicos que la naturaleza en cuanto a la fortaleza física requieran.

Por último, el régimen especial de trabajo para la mujer por su desarrollo intelectual y moral se refiere específicamente a que una mujer no podría ser puesta en funciones o labores que pongan en decremento su desarrollo intelectual y moral siendo un ejemplo concreto de esta condición, aquella mujer que se desempeñaba en trabajos exclusivos de oficina por su preparación académica y que por decisión superior es notificada que pasará a realizar las tareas de mantenimiento y limpieza de la empresa.

Es por ello, por lo que el régimen especial para la mujer trabajadora se debe aparejar, tanto para su aplicación y estudio, con los derechos laborales de la normativa guatemalteca, así como de los tratados internacionales ratificados en materia laboral por Guatemala, los cuales tutelan a la mujer por el grado de amenaza a ser vulnerados sus derechos, equiparando esa disparidad con la tutela especial hacia los derechos de la trabajadora.

El aviso del estado de gravidez

Uno de los derechos exclusivos que posee la mujer trabajadora guatemalteca mediante el régimen especial de protección que regula el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo, el cual establece el derecho de no ser despedida en caso de que estuviere en estado de embarazo o período de lactancia en virtud de que goza de inamovilidad lo cual constituye una protección temporal, mientras dure la condición, ante el despido discriminatorio por condición de gravidez que atañe a la mujer trabajadora.

El artículo 151 literal d) del Código de Trabajo establece que para que la mujer trabajadora en estado de gravidez pueda gozar con la protección definitiva de inamovilidad laboral durante su embarazo es necesario que cumpla con la obligación de avisar al patrono y es desde ese momento que se adquirirá la protección temporal hasta por un plazo de dos meses siguientes al mismo para lo cual la trabajadora deberá aportar la certificación médica de su estado de gravidez.

Procedimiento efectivo del aviso del estado de gravidez al patrono

Si bien es cierto que en la normativa ordinaria laboral no existe un procedimiento regulatorio específico que establezca los procedimientos efectivos en cuanto a la forma, modo, lugar e inclusive tiempo en que se tiene que dar el aviso del estado de gravidez al patrono ya que la normativa del artículo 151 literal d) del Código de Trabajo, establece únicamente lo relativo a que la trabajadora deberá cumplir con darle el aviso de su estado de gravidez al patrono y no la forma de cómo se debe de realizar.

El solo hecho de que la trabajadora dé el aviso de su estado de gravidez al patrono, en forma escrita o incluso verbal, según la normativa ordinaria otorga una protección temporal, ya que en la práctica se conocen casos donde inclusive al momento de que trabajadora da el aviso de su estado de gravidez al patrono, es despedida, en ese instante, aduciendo el patrono un sin número de excusas que buscan sustraerse del fuero de protección que tiene la trabajadora grávida pretendiendo que el derecho les asiste cuando la trabajadora a su criterio, no cumplió su obligación de dar el aviso de su estado de gravidez de una forma, modo e inclusive lugar correcto.

En ese orden de ideas a pesar de que en la normativa interna laboral no se indica que la forma debería ser por escrito, tomando la salvedad que la trabajadora podría contar con el respaldo documental ya sea de una carta, comunicación de texto o inclusive correo electrónico donde se evidencie que la trabajadora cumplió con la obligación de avisar al patrono de su embarazo, esto con el objeto de cumplir la obligación del artículo 151 literal d) y con ello gozar de la protección temporal a no ser despedida directa o indirectamente y de forma injustificada.

Es por ello que el aviso efectivo inicial para efectos jurídicos debería hacerse en cuanto a su forma por escrito, quedando constancia de recibido por el patrono y teniendo claro que se acompañará, dentro del plazo de dos meses, la certificación médica que acredite la evolución del embarazo la cual debe quedar prueba de su entrega al patrono para dar por cumplida la obligación legal de la mujer en estado de gravidez hacia el patrono y así gozar del derecho de inamovilidad laboral.

Alcances jurídicos del aviso de estado de gravidez

Generalidades

El aviso de estado de gravidez tiene como fin la protección y garantía de que la mujer trabajadora embarazada, no sea despedida de forma injustificada por el patrono o empleador, ya que goza de inamovilidad de

conformidad con lo regulado en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo. Para determinar el alcance jurídico del aviso de estado de gravidez es necesario interpretar el sentido que establece el derecho de inamovilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

El alcance jurídico que posee el aviso de estado de gravidez se hace obligatorio para el patrono en sentido que deberá brindar la garantía hacia la trabajadora de no despedirla sin una causa justa desde el momento que la trabajadora de aviso de embarazo al empleador, y para ella tendrá el alcance jurídico de que deberá cumplir con la obligación de presentar el certificado médico que respalde su condición

Marco normativo vigente

El marco normativo vigente en materia laboral que regula el estado de gravidez se encuentra contenido en el Código de Trabajo y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por Guatemala, lo cual armoniza con el artículo 151 inciso c) que establece la prohibición explícita para el patrono de despedir en forma injustificada a la trabajadora en estado de gravidez pues le otorga inamovilidad laboral.

La protección tutelar que recibe la mujer embarazada para no ser despedida injustificadamente es gracias al trato de condición especial que el Artículo 147 del Código de trabajo le otorga, el cual regula que deberán existir condiciones que se adecuen a su condición de gravidez la cual le permite gozar del derecho de inamovilidad laboral que se complementa con lo regulado en el artículo 11, medidas de seguridad de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1979 ratificada y en vigencia para Guatemala el 3 de septiembre de 1981, el cual obliga al Estado de Guatemala a adoptar todo tipo de medidas que garanticen la eliminación de todo tipo de discriminación hacia la mujer por parte del patrono por cualquiera forma o estado físico, étnico o natural que la mujer puede ser susceptible como ocurre en su estado de gravidez.

Obligaciones del patrono hacia la mujer en estado de gravidez

Las obligaciones que la parte patronal debe asumir están enfocados en cumplir con lo regulado en el segundo capítulo del Código de Trabajo el cual establece: a) Protección especial hacia la mujer, artículo 147; b) Trabajos y condiciones prohibidas, artículo 148; c) Inamovilidad laboral por estado de embarazo, parto, maternidad, lactancia, así como la prohibición de despido injustificado por estado de gravidez, artículo 151

literales c) y d); d) Derecho a licencia con goce de salario equivalente al cien por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto y a los 54 días siguientes, artículo 152. e) Derecho de licencia por incapacidad con goce de salario en caso de aborto o parto prematuro durante todo el lapso que exija su restablecimiento, artículo 152 literal c).

El Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT de 1981, ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994, artículo 1, regula la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo que posean responsabilidades hacia los hijos que tienen a su cargo no importando la actividad económica a la cual se dedique, estableciendo las obligaciones que deberán adoptarse para crear y garantizar el empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el ejercicio de su derecho al trabajo, así como a la seguridad social.

El Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, de la Conferencia General de la organización Internacional del Trabajo OIT de 1952, ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989, establece la protección especial que posee la mujer en estado de gravidez específicamente en el artículo 4 numeral tres el cual establece que las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia

durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario y en cuanto a la seguridad social es la obligación del patrono de inscribir a todos los trabajadores a partir de 3 empleados y la institución encargada de aplicar la seguridad social en Guatemala es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, la cual es una institución autónoma según lo preceptuado en artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece:

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El artículo 1 del Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, del Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula una serie de programas sociales como el de maternidad que otorga la protección durante el embarazo de la trabajadora dividido en tres fases: a) Protección durante la fase prenatal; b) Protección duran la fase natal; c) Protección durante la fase postnatal, otorgando

inclusive una indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijados proporcionalmente a los ingresos de la afiliada.

Obligaciones de la mujer en estado de gravidez hacia el patrono

La mujer trabajadora según el artículo 151 literal d) del Código de Trabajo posee dos obligaciones hacia el patrono las cuales son: a) Obligación de dar aviso al patrono de su estado de gravidez, siendo en la práctica dado en forma verbal, en forma personal, por vía telefónica o de forma escrita por medio de mensaje de texto, correo electrónico o carta; esto porque la ley no establece específicamente la forma, modo o lugar de realizarlo; b) Obligación de acreditar su embarazo en un plazo no mayor de dos meses después de haber dado el aviso de su estado al patrono, entendiéndose por esta a la certificación de embarazo extendida, firmada y sellada por el médico tratante el cual indicará el número de colegiado activo del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala adhiriendo como requisito indispensable para su validez un timbre médico de cinco quetzales (Q.5.00) de conformidad con lo regulado en el artículo 4 de la Ley del Timbre Médico.

En ese sentido la norma es clara y expresa en cuanto a regular las dos únicas obligaciones a efecto de poder gozar de inamovilidad laboral, siendo el aviso de estado de gravidez la primera protección temporal de inamovilidad laboral que la trabajadora posee, y la segunda la presentación del certificado médico de embarazo el cual otorgará la protección definitiva de inamovilidad, dicho certificado médico debe contar con los requisitos de ley para su emisión.

En ese orden de ideas y en la práctica se observa que el aviso de estado de gravidez debería de ser suficiente para que la trabajadora cuente con inamovilidad laboral, pero es sabido que algunos patronos despiden de forma injustificada a sus trabajadoras al momento de enterarse de su estado. La trabajadora debe dar el aviso inicial de forma escrita de preferencia, para tener un medio de acreditación del cumplimiento a su obligación, esto en caso de llegar a juicio acompañando a su vez el certificado médico de embarazo lo cual construye una prueba irrefutable que comprobaría el debido cumplimiento de las obligaciones de la mujer en estado de gravidez hacia el patrono.

Es importante que el término de inamovilidad laboral no sea desvirtuado por la trabajadora en sentido que se pretenda mermar en el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas cuando la mujer se encuentra en estado

de gravidez en virtud que judicialmente el embarazo “Es el estado de la mujer que se encuentra en cinta, lapso entre la concepción y el parto o el aborto” (Cabanellas, 2000, p.116), y no es un estado natural que justifique a la mujer trabajadora en desempeñar sus funciones de forma negligente o deficiente por el hecho de su condición de gravidez, lo cual concuerda para el derecho laboral con el criterio de Ossorio (1999) indica:

Interesa para el derecho por cuanto afecta jurídicamente a la filiación, a la adquisición de derechos y al nacimiento de la personalidad jurídica lo que significa que el embarazo es el estado que transcurre desde el momento de la concepción hasta el nacimiento o el aborto. (p.362)

La trabajadora en estado de gravidez deberá pues desarrollar de forma habitual y eficazmente las actividades que le fueron conferidas antes de su embarazo exceptuando aquellas que están prohibidas en el artículo 151 literal e) del Código de Trabajo que excluyen a las mujeres trabajadoras para que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento lo que significa que la trabajadora deberá de seguir cumpliendo con sus obligaciones y actividades laborales durante el estado de gravidez de forma eficiente.

El patrono cuenta con protección al abuso de derecho, que algunas mujeres trabajadoras puedan realizar, ya sea a pesar de existir prohibición expresa de despedir a la trabajadora por causas injustificadas, el patrono sí podría

iniciar el procedimiento judicial de solicitud de terminación de contrato laboral mediante autorización judicial, únicamente si existe justa causa que motive y compruebe falta a los deberes derivados del contrato de trabajo conforme con lo dispuesto en el artículo 77 del Código de Trabajo.

Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez

Definición de parámetro jurídico

Antes de indicar cuales son los parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez es importante referir la definición de Porto (2009) quien manifiesta que parámetro jurídico son aquellos datos que se consideran como imprescindibles y orientativos para lograr evaluar o valorar una determinada situación. Dicho en otras palabras un parámetro jurídico es aquella circunstancia que puede comprenderse o ubicar hacia una perspectiva, por lo que partiendo de esta definición se puede indicar que un parámetro jurídico es toda aquella información de uno o varios hechos jurídicos que se consideran orientativos e imprescindibles para evaluar las consecuencias jurídicas en un caso concreto.

Parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez

Los parámetros jurídicos del estado de gravidez son todos los datos y circunstancias que ocurren desde que una trabajadora embarazada da el aviso de su estado al patrono, los cuales serán orientativos e imprescindibles para evaluar las consecuencias jurídicas en el caso que el patrono despida a la trabajadora sin causa justa o bien que la trabajadora en estado de gravidez incurra en falta grave que faculte al patrono a solicitar su terminación de contrato por la vía judicial.

La primera circunstancia que atraviesa la trabajadora antes de dar el aviso de su estado de gravidez al patrono constituye el primer dato imprescindible del estado de gravidez, el cual podrá desencadenar una serie de consecuencias jurídicas positivas o negativas para la trabajadora. Siendo una consecuencia positiva cuando el patrono asume una postura apegada a derecho garantizando el derecho del trabajo que posee la trabajadora por medio del derecho de inamovilidad y siendo una consecuencia negativa para la trabajadora cuando el patrono asume la postura antijurídica de despedirla sin causa justa.

Se encuentra como segunda circunstancia que atraviesa la trabajadora al conocer sobre su embarazo y que constituye el segundo dato imprescindible, el momento oportuno para dar el aviso al patrono, lo cual si bien es cierto constituye una obligación directa por parte de la trabajadora hacia el patrono según lo preceptuado en el artículo 151 literal d) del Código de Trabajo no constituye una causal para argumentar el despido ya que la trabajadora puede dar el aviso en cualquier momento de su embarazo, pues no existe en la norma jurídica la indicación de que sea durante el primer o segundo trimestre del embarazo, inclusive puede darlo en el momento que le despidan, para dar por cumplida dicha obligación.

La tercera circunstancia que atraviesa la trabajadora que ha dado el aviso al patrono de su estado de gravidez arrojará una serie de datos los cuales definirán el rumbo de la relación laboral, en sentido que el tercer dato imprescindible lo constituye la obligación de la trabajadora en presentar certificación médica de su embarazo dentro de los dos meses siguientes en que dio el aviso de su estado al patrono. Es importante recalcar que para que el certificado médico de embarazo deberá de ser extendido por médico quien deberá consignar su número de colegiado activo del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala así como firmar y sellar el certificado de embarazo adhiriendo como requisito un timbre médico.

Es por ello que las circunstancias que atraviesa la trabajadora embarazada durante el transcurso de su embarazo son estas circunstancias y datos los que serán orientativos e imprescindibles para evaluar las consecuencias jurídicas tanto del patrono como de la trabajadora y a todo este conjunto de circunstancias y datos que ocurren desde que la trabajadora conoce de su embarazo se le conoce como parámetros jurídicos del estado de gravidez.

Libertad de contratación patronal

En materia laboral el artículo 19 del Código de Trabajo establece que para que un contrato laboral exista y se perfeccione, bastará con el inicio de la relación de trabajo, lo que implica que el patrono es quien establece los términos, forma y condiciones de la relación laboral ejerciendo con ello el principio de libertad de contratación laboral. Dicha libertad faculta al patrono a disponer desde, un inicio, a quien contratar otorgándole el derecho de elegir de forma libre y espontánea a sus trabajadores. Así mismo el patrono posee además de la libertad de contratación, el derecho de dar por terminado los contratos de trabajo de conformidad con lo regulado en el artículo 76 del Código de Trabajo el cual establece:

Definición y efecto. Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Por lo tanto, en condiciones generales, el patrono tiene el derecho de finalizar el contrato de trabajo en dos sentidos, el primero sin causa justa y en atención únicamente al deseo del patrono de dar por terminada la relación laboral de forma unilateral lo que obliga a indemnizar al trabajador de conformidad con lo preceptuado en el artículo 78 del Código de Trabajo. Siendo el segundo derecho que posee el patrono a despedir al trabajador cuando existen causas justas, las cuales facultan al patrono por dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte lo que significa a que el patrono queda liberado del pago de indemnización de conformidad con el artículo 77 del Código de Trabajo.

Se debe tener claro que cuando se trata de trabajadora en estado de gravidez, lo anterior no será posible, pues existirá un límite al derecho que posee el patrono en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo y es por la preeminencia del derecho de inamovilidad laboral que posee la trabajadora por su condición de gestación, ya que el ordenamiento jurídico le otorga a la mujer una protección jurídica preferente en sentido que una trabajadora embarazada no podrá ser despedida por gozar de

inamovilidad, exceptuando que exista una causa justa originada que funde el despido y para lo cual faculte al patrono de gestionar por la vía judicial la debida autorización para tal efecto.

Existe el riesgo que la trabajadora por necesidad y desconocimiento de la ley acepte condiciones laborales adversas que el patrono le ofrece, Cabanellas (2000) explica que el fin esencial de la ley no es proteger a la trabajadora contra el patrono, sino proteger a la trabajadora contra sí misma lo que significa que en todo contrato laboral deben imperar las condiciones que tutelan los derechos mínimos de la trabajadora, siendo en este caso la protección a los derechos laborales que deberá prevalecer para la trabajadora.

Tutela al derecho de trabajo de las mujeres embarazadas

El derecho tutelar de trabajo busca compensar las diferencias económicas que existen entre el patrono y trabajadora dentro de la relación laboral, otorgando por medio de la ley garantías de protección de condiciones mínimas e irrenunciables de los derechos laborales consagrados en artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Cabanellas (2012) señala que la tutelaridad del derecho de trabajo es la que procura restablecer un equilibrio roto entre las partes o que puede

servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases.

La trabajadora embarazada además de gozar de un trato especial por su condición específica goza de la protección hacia las instituciones del derecho de trabajo como lo son: a) salario mínimo; b) jornadas de trabajo; c) vacaciones; d) asuetos; e) indemnizaciones; f) licencias; beneficios que la ley le otorga a la trabajadora para su protección y consecuentemente también otorga el derecho al patrono de terminar el contrato cuando se incurre en una falta que amerite la terminación contractual de conformidad con la ley.

El salario mínimo como institución del derecho de trabajo se encuentra regulado como un derecho social mínimo de la legislación de trabajo según lo preceptuado en el artículo 102 inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual ordena que se fijará periódicamente el salario mínimo de conformidad con la ley, siendo el Código de Trabajo la norma ordinaria que lo define en su artículo 103 el cual establece:

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa acción debe también tomar en cuenta si los salarios se

pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Las jornadas de trabajo como institución del derecho de trabajo se encuentra regulada como un derecho social mínimo de la legislación de trabajo según lo preceptúa el artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala la cual regula las siguientes jornadas: a) Jornada ordinaria de trabajo diurna, equivalente a cuarenta y ocho horas diarias de trabajo sin exceder cuarenta y cuatro horas a la semana; b) Jornada ordinaria de trabajo nocturna, equivalente a seis horas diarias de trabajo sin exceder de treinta y seis horas a la semana; c) Jornada ordinaria de trabajo mixto, equivalente a siete horas diarias de trabajo sin exceder de cuarenta y dos horas a la semana; d) Jornada extraordinaria de trabajo, que es todo el trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias; jornadas laborales dentro de la normativa ordinaria laboral se encuentran delimitadas y clasificadas de los artículos 116 al 122 del Código de Trabajo.

El derecho que posee la trabajadora a recibir anualmente quince días hábiles de vacaciones pagadas después de cada año de servicios continuos, es un derecho social mínimo que se encuentra regulado en el artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República y dentro del Código de Trabajo de conformidad con lo regulado en el artículo 130 el cual regula

sin excepción alguna que todos los trabajadores tendrán derecho a un período de quince días de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continua al servicio del mismo patrono.

Los asuetos como derecho social mínimo de la legislación de trabajo se encuentra regulado en el artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República, que establece los días de asueto los cuales serán reconocidos por la ley además de ser remunerados, en ese sentido la normativa ordinaria establece en el Código de Trabajo las directrices en cuanto a los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales de los artículos 126 al 129 específicamente.

El derecho social de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando la trabajadora sea despedida injustificadamente o en forma indirecta se encuentra regulado en el artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la República, que obliga al patrono a cumplir con dicha obligación en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones a la trabajadora; la indemnización según el artículo 28 del Código de Trabajo corresponde en el caso que el patrono haya despedido de forma injustificada a la trabajadora correspondiendo a título de daños y perjuicios, los salarios que haya dejado de percibir desde el momento

del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce salarios más el pago de costas judiciales.

El conceder licencias remuneradas a las trabajadoras constituye obligación hacia el patrono en los siguientes casos: licencia de tres días, cuando ocurriera el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho, o de los padres o hijos; licencia de cinco días, cuando contrajera matrimonio; licencia para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento; por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario; licencia por los casos previstos en los convenios o pactos colectivos de trabajo.

Inamovilidad de la mujer en estado de gravidez

La inamovilidad laboral de la mujer en estado de gravidez es el derecho que posee la trabajadora embarazada a no ser despedida sin justa causa, tanto en el ámbito privado como en el sector público, según lo regulado en el artículo 151 del Código de Trabajo, es prohibido para el patrono

despedir a las trabajadoras que estuviesen en estado de gravidez, o en período de lactancia ya que gozan de inamovilidad.

A este tipo de inamovilidad se le conoce como relativa en virtud que al patrono le asiste el derecho de despedir a la trabajadora en estado de gravidez con justa causa mediante autorización judicial de conformidad con lo regulado con el artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo el cual establece que 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.

La Constitución Política de la República de Guatemala indica el fundamento legal que regula la inamovilidad laboral de las trabajadoras del Estado normando en el artículo 110 estableciendo que no podrán ser despedidas sin causa justificada así como a recibir su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados el cual no deberá de exceder de diez meses de salario.

En el sector público el artículo 76 de la Ley del Servicio Civil establece, en general, que las servidoras públicas por oposición o sin oposición, sólo pueden ser destituidas de sus puestos si incurren en causal de despido

debidamente comprobada, otorgando el derecho a ser reinstalada en su puesto de trabajo por orden judicial en caso el patrono haya terminado con la relación laboral de forma injustificada tal y como lo contempla el artículo 83 del mismo cuerpo legal.

Causas justas de terminación del contrato de trabajo

El artículo 76 del Código de Trabajo establece que hay terminación de contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Existe un mito referente a que las trabajadoras embarazadas poseen inamovilidad absoluta en puestos de trabajo lo cual es falso en virtud que al patrono le asiste el derecho de despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez cuando haya incurrido en las causas justas de terminación de contrato de trabajo que contempla el artículo 77 del Código de Trabajo inciso c) el cual establece el derecho que asiste al patrono en gestionar el despido de la mujer en estado de gravidez ante los tribunales de trabajo fundando con pruebas que la trabajadora ha incurrido

en falta a los deberes derivados del contrato de trabajo haciendo énfasis que hasta que exista la resolución judicial firme, que autorice la terminación de contrato, se podrá ejecutar de la misma y en caso contrario el despido constituirá como injustificado lo cual dará como resultado que la trabajadora concurra al tribunal laboral a ejercitar su derecho de reinstalación así como obtener el derecho de recibir los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

La clasificación de las causas de terminación de contrato por voluntad de alguna de las partes de la relación laboral se dividen en: a) Terminación involuntaria, la cual se da en el caso de la muerte de la trabajadora o por casos de fuerza mayor, caso fortuito, insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas según lo regula el artículo 85 del Código de Trabajo; y b) Terminación voluntaria por el patrono o la trabajadora, constituyendo despido directo cuando el patrono le comunica a la trabajadora su voluntad de dar por terminada la relación laboral y que ésta cese sus funciones de forma definitiva de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo y la renuncia será cuando la terminación del contrato de trabajo sea comunicada por la trabajador hacia el patrono regulado en el artículo 83 del Código de Trabajo.

La terminación de contrato por parte del patrono o despido no puede ser aplicado en caso la trabajadora se encuentre en estado de gravidez, ya que ella goza del derecho de inamovilidad laboral extremo que la parte patronal deberá de respetar con el objeto de no incurrir en violaciones a los derechos laborales que le asisten a la trabajadora que se encuentra en estado de gestación, por lo tanto el patrono deberá de abstenerse a efectuar el despido a menos que sea bajo causas justas que lo motiven y con plena autorización judicial que lo respalde. Pero la trabajadora, si puede poner fin a la relación laboral en cualquier momento, atendiendo únicamente a su voluntad de hacerlo.

Las causas justas para que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo de forma definitiva están reguladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, sin responsabilidad de su parte aplicándolas a la mujer trabajadora, las más relevantes son: a) Cuando se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono; b) Cuando altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores; c) Cuando cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o compañeros de trabajo o un tercero; d) Cuando revele los secretos el inciso 63 del Código de Trabajo; e) Cuando deje de asistir al trabajo sin permiso o sin causa justificada durante dos días laborales completos y consecutivos o durante

seis medios días laborales en un mismo mes calendario; f) Cuando incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

El artículo 79 del Código de Trabajo indica las causas por las cuales la trabajadora podrá dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad para la parte patronal, lo que en la práctica se le conoce como renuncia. Para lo cual tiene la obligación de efectuar el preaviso por escrito al patrono mediante las reglas y plazos siguientes: a) Con una semana de anticipación por lo menos antes de ajustar seis meses de servicios continuos; b) Con diez días de anticipación por lo menos después de seis meses de servicios continuos; c) Con dos semanas de anticipación por lo menos después de un año de servicios continuos y d) Con un mes de anticipación por lo menos después de cinco años de servicios continuos.

Cuando la terminación del contrato laboral por parte del patrono se hace de forma arbitraria y no invocando las causales justas que motiven el despido, se tomará como una forma de despido directo e injustificado lo cual dará lugar a la trabajadora para recurrir a las acciones legales que el derecho le asiste ante la Inspección General de Trabajo o bien los Tribunales de Trabajo y Previsión Social competentes para solicitar la restitución de los derechos laborales que le hayan sido vulnerados.

Es importante resaltar que mientras esté vigente el derecho de inamovilidad para la trabajadora el patrono no podrá despedirla exceptuando mediante la gestión de la autorización judicial para terminación de contrato pero en el caso que la trabajadora desee dar por terminada su relación laboral lo podrá hacer por escrito al empleador para dejar constancia a favor del patrono para evitar reclamos e indemnizaciones judiciales futuras con base a lo preceptuado en el artículo 86 del Código de Trabajo inciso c).

Consecuencias del despido de la mujer en estado de gravidez

Siendo el despido la forma unilateral por medio de la cual el patrono da por terminada la relación laboral, deberán observarse las circunstancias y causas que motivaron el despido para determinar las consecuencias jurídicas del patrono que hubiese despedido con causas justas o injustificadas, a la mujer en estado de gravidez. La trabajadora en estado de gravidez que es despedida injustificadamente tiene el derecho de recurrir ante los tribunales laborales competentes para promover el pago de indemnización por tiempo de servicio o la reinstalación al mismo cargo, así como el pago de los llamados salarios caídos ya que se vulnera el derecho de inamovilidad que esta posee con su condición de embarazo.

El derecho que la trabajadora embarazada posee es procedente tanto para trabajadoras del sector público como también en el sector privado, siendo la única excepción de improcedencia de reinstalación en el sector público cuando la trabajadora haya sido removida del cargo por supresión de puestos o por reorganización administrativa, circunstancias en que procede el pago de indemnización por tiempo de servicio de conformidad con el artículo 61 numeral 7, Ley del Servicio Civil. Por lo tanto, cuando la trabajadora en estado de gravidez solicita ante los tribunales de trabajo y previsión social su reinstalación y el órgano jurisdiccional resuelve a favor de ella, el patrono estará obligado al pago los salarios correspondientes dejados de percibir desde la fecha que se dio el despido de forma injustificada.

El trámite de reinstalación de la mujer en estado de gravidez podrá ser reclamado cuando haya sido despedida sin justa causa por el patrono, con lo cual se vulnera el derecho de inamovilidad contenido en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo y para lo cual deberá de promover juicio ordinario laboral de reinstalación laboral trámite que se torna en ocasiones lento y engorroso lo cual llega en ocasiones a desmotivar a las trabajadoras que tienden a desistir de su reinstalación, conformándose por conciliar extrajudicialmente al pago de su indemnización renunciando al derecho

de ser reinstaladas así como de obtener los llamados salarios caídos dejados de percibir.

Criterios de la Corte de Constitucionalidad en cuanto al despido de la mujer en estado de gravidez.

Criterios en sentido positivo para la trabajadora

El siete de agosto de dos mil siete, dentro del expediente de apelación de amparo identificado con el número 40-2007, la Corte de Constitucionalidad confirmó la sentencia de amparo apelada por la entidad Automarket Limited la cual pretendía revocar resolución de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la cual confirmó sentencia a favor de la trabajadora emanada por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social mediante la que cual se confirmó con lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación promovida por la trabajadora en virtud que la misma había sido despedida por su empleador cuando ella se encontraba en estado de gravidez, estado que argumentó el empleador desconocer al momento de su despido, por lo que para una mejor comprensión se considera oportuno transcribir la parte conducente de la sentencia relacionada:

Considerando: I (...) II (...) III (...) En el mismo sentido que la norma internacional se pronuncia el Código de Trabajo, que en su artículo 151, inciso c) preceptúa: “Se prohíbe a los patronos: (...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”. Como se puede advertir, la normativa descrita precedentemente ha establecido una protección especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia -salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según los artículos 151 y 77 del Código de Trabajo -, también se le otorgó el derecho a toda aquella mujer que es despedida en contra de lo regulado en el artículo 151 mencionado, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba, con el pleno goce de todos sus derechos, limitando, así, el régimen de libre despido pues aunque la trabajadora incurriese en una falta grave, el patrono, debe obligatoriamente gestionar su despido ante los Tribunales de Trabajo (...)

Como pudo advertirse del fallo que se analiza, la Corte de Constitucionalidad establece con total claridad que la reinstalación de una trabajadora que ha sido despedida sin justa causa deberá de ser reinstalada en su puesto, máxime en el caso anteriormente expuesto donde la trabajadora gozaba de inamovilidad laboral por encontrarse en estado de gravidez, extremos por los cuales fue declarado injusto el despido y como consecuencia jurídica para el patrono se le ordenó la inmediata reinstalación de la trabajadora así como el pago de salarios dejados de percibir durante el tiempo que permaneció despedida a pesar que la parte patronal argumento como elementos de defensa que desconocía el estado de la mujer trabajadora al momento del despido. Por lo que esta primera doctrina legal emanada por la Corte de constitucionalidad confirma que el patrono inobservó cuales eran los parámetros jurídicos del estado de

gravidez previo a analizar si procedía o no el despedido de la trabajadora, recayendo en consecuencias jurídicas desfavorables para este.

El ocho de julio de dos mil ocho, dentro del expediente de apelación de amparo identificado con el número 1466-2008, la Corte de Constitucionalidad confirmó la sentencia de amparo apelada por la entidad Log Fashion, Sociedad Anónima la cual pretendía revocar resolución de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la cual confirmó sentencia a favor de la trabajadora emanada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social mediante la que se confirmó con lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación promovida por la trabajadora a pesar que el patrono argumento que la trabajadora había sido despedida por causas justas desconociendo el estado de gravidez ya que la trabajadora no cumplió con dar el aviso, por lo que para una mejor comprensión se considera oportuno transcribir la parte conducente de la sentencia relacionada:

Considerando: I (...) II (...) III (...) El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 77 del Código de Trabajo.- "Para gozar de la protección relacionada", dispone el inciso d), del artículo 151 del Código de Trabajo, "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". La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a

modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos. Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en la norma internacional (...)

La Corte de Constitucionalidad establece con total claridad que a pesar que la trabajadora en estado de gravidez hubiera cometido alguna de las causales justas en que motivaren el despido, el patrono no observó los parámetros jurídicos del estado de gravidez, los cuales permitían el despido justificado de la trabajadora inclusive cuando estuviera protegida por el derecho de inamovilidad laboral, pero para hacerse materialmente efectivo debía someterse primero a la jurisdicción y competencia del tribunal laboral el cual luego de analizar los elementos probatorios determinaría si es procedente o no autorizar por la vía judicial la terminación de contrato.

Otro elemento importante que pudo advertirse del fallo antes citado fue la defensa que el patrono adujo, en sentido que la trabajadora no cumplió con dar el aviso de forma efectiva hacia el patrono de su estado de gravidez y se ventiló en el juicio ordinario de reinstalación que efectivamente existían motivos racionales para que la trabajadora fuera despedida de forma justificada, pero lo único que obstaculiza al patrono ejercer su derecho de despedir de forma justa a la trabajadora fue que su defensa técnica no

accionó la autorización judicial de la trabajadora ante los órganos laborales competentes. Por lo que esta segunda doctrina legal emanada por la Corte de constitucionalidad confirma nuevamente que el patrono inobservó cuales eran los parámetros jurídicos del estado de gravidez que debía observar para poder despedir de forma justa y legal a la trabajadora que había cometido una falta constitutiva de despido ya que la inobservancia de dichos parámetros afectó los intereses de la parte patronal.

El nueve de octubre de dos mil doce, dentro del expediente de apelación de amparo identificado con el número 2622-2012, la Corte de Constitucionalidad confirmó la sentencia de amparo dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, promovida por la trabajadora la cual dejó en suspenso las actuaciones de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que confirmó la sentencia del Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social la cual denegó improcedente el incidente de reinstalación de la trabajadora quien laboraba para el Registro Nacional de las Personas.

La doctrina legal emanada del expediente de apelación de amparo antes indicado llama poderosamente la atención en virtud que fue denegado en primera instancia el incidente de reinstalación por el órgano jurisdiccional

competente a pesar que la trabajadora gozaba del derecho de inamovilidad por estado de gravidez por lo que la trabajadora recurre ante la sala jurisdiccional a plantear apelación la cual fue declarada sin lugar confirmando la sentencia venida en grado y es hasta que la trabajadora plantea acción constitucional de amparo que se revierten los fallos que afectaban los derechos de la trabajadora a pesar que el empleador apelo dicho amparo en la Corte de Constitucionalidad el cual para una mayor comprensión así como la búsqueda del mejor aprovechamiento de la presente investigación, se estima conveniente transcribir la parte conducente de la sentencia relacionada:

Considerando: I (...) II (...) IV (...) Además de lo expuesto, debe tenerse presente que una trabajadora amerita especial protección por el hecho de encontrarse en estado de embarazo. Sobre el particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –de la cual es parte Guatemala... Por ello, debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo, o en los diez meses posteriores desde el retorno a sus labores, tal como lo establece la legislación guatemalteca, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe probar la justa causa y obtener la previa autorización del Juez de Trabajo y Previsión Social, para notificarle a la trabajadora que su contrato se ha extinguido. En caso similar, esta Corte ha pronunciado el criterio expuesto anteriormente en sentencias cuatro de agosto y uno de diciembre, ambas de dos mil once y catorce de agosto de dos mil doce, dentro de los expedientes mil quinientos veintiocho – dos mil once, mil ochocientos seis – dos mil once y novecientos veinte – dos mil doce (15282011, 1806-2011, 920-2012), respectivamente(...)

En este caso particular pudo advertirse que es criterio doctrinario de la Corte de Constitucionalidad que la reinstalación es un derecho inherente a la trabajadora cuando esta ha sido despedida en forma injustificada y a

pesar que los empleadores utilizan la figura contractual del contrato de servicios profesionales para desvirtuar la naturaleza jurídica de la relación laboral ya existe jurisprudencia relacionada. En ese sentido se pudo observar que Registro Nacional de las Personas argumentó ante el juez competente que no podía darse la reinstalación de la trabajadora en virtud que no era una trabajadora de tiempo completo sino que únicamente causaba relación contractual por servicios técnicos lo que el juzgador tomó como argumentos valederos para denegar la reinstalación de la trabajadora, criterio que fue afirmado por la sala jurisdiccional.

La forma en la cual la trabajadora antes relacionada pudo hacer efectivo su derecho de inamovilidad laboral fue hasta que planteó la acción constitucional de amparo ya que se evidenció que la sentencia venida de grado así como la confirmación de la sala jurisdiccional no observó los parámetros jurídicos del estado de gravidez de la trabajadora como argumento principal del objeto de litis, ya que únicamente observó la forma en que el Registro nacional de las Personas había logrado desvirtuar la inexistencia de una relación laboral.

En doctrina legal la Corte de Constitucionalidad, confirma en su totalidad la importancia del derecho de trabajo le asiste a la mujer en estado de gravidez cuando ella desempeña funciones tal y como lo venía

desarrollando antes de su embarazo y son dichos parámetros los que también facultan al patrono a poder ejercer su derecho de libre contratación e inclusive despedir a una trabajadora que abuse del derecho de inamovilidad, en el caso que esta llegara a incurrir en una falta que facultaría al patrono a recurrir al órgano jurisdiccional a solicitar la debida autorización judicial de terminación de contrato.

El doce de febrero de dos mil dieciocho, dentro del expediente de apelación de amparo identificado con el número 5530-2017, la Corte de Constitucionalidad confirmó la sentencia de amparo dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, promovida por el Estado de Guatemala, representado por medio de la Procuraduría General de la Nación en quien se delegó la representación del Estado de Guatemala la cual confirmo las actuaciones de la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán que confirmo la sentencia del Juzgado de Primera Instancia y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, que declaró con lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación de la trabajadora quien trabajaba en el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.

En este caso se sienta doctrina legal en uno de los escenarios recurrentes dentro de las trabajadoras del Estado cuando el patrono aduce que la trabajadora que prestaba servicios profesionales a plazo fijo, bajo algún

reglón presupuestario que no sea el reglón 011 no le asisten los derechos de inamovilidad laboral ni de contar con la autorización judicial para dar por terminado su contrato de trabajo en el caso que se encuentre en estado de gravidez. Sin embargo la trabajadora acude al órgano jurisdiccional a plantear juicio ordinario de reinstalación el cual fue declarado con lugar a favor de la trabajadora en virtud que se encontraba en estado de gravidez; el cual para una mayor comprensión de la presente investigación, se estima conveniente transcribir la parte conducente de la sentencia relacionada:

Considerando: I (...) II (...) IV(...) Dentro de ese contexto, es pertinente señalar que la existencia o no de la relación laboral indefinida en el presente asunto, el estado de gravidez de la trabajadora al momento del despido, y que el empleador no había solicitado autorización judicial para despedirle, atendiendo a las circunstancias particulares del caso, constituían aspectos jurídicos fundamentales que debía forzosamente determinar la Sala aludida, puesto que solo así estaría en condiciones de comprobar si a la demandante le asistía o no el derecho pretendido –reinstalación y cobro de salarios dejados de pagar-. El criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral por parte de los Tribunales de Trabajo, cuando advierten que la entidad empleadora utiliza la figura legal de la contratación de servicios bajo renglones presupuestario que acogen contrataciones de otra naturaleza, con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo, se encuentra contenido en las sentencias de dieciséis de mayo de dos mil quince, emitidas en los expedientes 518-2016, 887-2016 y 1112-2016).

El aspecto fundamental que sustentó el criterio jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad fue que se percató que entre las partes se configuró una relación laboral por tiempo indefinido indistintamente de la figura legal de contratación con que la trabajadora haya sido contratada así

mismo en el momento del despido ella se encontraba embarazada así como que se había dado oportunamente el aviso de su estado al patrono.

Este tipo de casos es recurrente en las entidades estatales cuando los patronos no observan los parámetros del aviso de estado de gravidez situación que viabiliza a que la entidad empleadora sea obligada a reinstalar a la trabajadora en su mismo puesto de trabajo así como a que se le pague los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido lo cual fue confirmado en la sentencia venida de grado así como por la sala jurisdiccional, llegando a ser un criterio conteste de la Corte de Constitucionalidad que las entidades empleadoras utilizan la figura legal de contratación con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo.

Criterio en sentido positivo para el patrono

El catorce de diciembre de dos mil diecisiete, dentro del expediente de apelación de amparo identificado con el número 4096-2017, la Corte de Constitucionalidad declaró sin lugar la apelación de sentencia de amparo dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, promovida por la trabajadora quien demandó por vía ordinaria laboral a una entidad en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del

departamento de Guatemala quien declaro sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por la trabajadora la cual fue recurrida en la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la cual confirmó la sentencia venida de grado dando como lugar que la postulante formulara acción de amparo ante la Corte de Constitucionalidad la cual declaró sin lugar por ausencia de agravio.

La Corte de Constitucionalidad sienta doctrina legal en este caso en sentido positivo para el patrono en virtud que la trabajadora denunció violación al derecho de defensa, irrenunciabilidad de los derechos laborales así como inamovilidad laboral por estado de gravidez al momento del aparente despido extremos que el juzgador de primera instancia no tomó en consideración en virtud que la trabajadora no fue despedida de su trabajo sino que fue la trabajadora quien en conjunto con el patrono dieron por terminada la relación laboral por medio de un documento privado con legalización de firmas donde ambas partes emitieron su declaración de voluntad y para una mayor comprensión de la presente investigación, se estima conveniente transcribir la parte conducente de la sentencia relacionada:

Considerando: I (...) II (...) IV(...) Del estudio de los fallos dictados en la jurisdicción privativa de trabajo, se establece que las pretensiones de la postulante fueron resueltas, según el criterio de los tribunales que conocieron del asunto. Por lo anteriormente indicado, se concluye que la postulante pretende que por vía del amparo se sustituya el

criterio asumido en la jurisdicción ordinaria, cuestión que equivaldría a invadir la esfera de las facultades que por disposición legal está conferida a los jueces del fuero de Trabajo, lo que convertiría al amparo en una tercera instancia de lo resuelto en dicha jurisdicción, contraviniendo lo establecido en los artículos 203 y 211 de la Constitución Política de la República, razón por la cual el hecho que lo decidido por la autoridad recurrida no sea coincidente con las pretensiones de la postulante, no implica que se le hayan vulnerado sus derechos constitucionales, por lo que la protección constitucional solicitada, deviene notoriamente improcedente, y siendo que el Tribunal a quo resolvió en ese sentido, procede confirmar la sentencia apelada.

Alvarez (2006) indica: “Que la jurisprudencia normalmente tiene dos acepciones; como ciencia del derecho o ciencia jurídica o como la interpretación de la ley por los tribunales.” (p.18) de sea cuenta la jurisprudencia asentada por la Corte de Constitucionalidad en este caso versó en el asunto medular sobre, si procedía la reinstalación planteada por la trabajadora quien adujo ser víctima de vulneración a su derecho de inamovilidad laboral lo cual se demostró en la vía ordinaria que no fue verídico en virtud que la relación laboral finalizó de mutuo acuerdo.

Derivado del análisis e interpretación de la ley por los tribunales, al respecto la Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia en sentido que una vez ocurrido el cese de la relación laboral como consecuencia de acuerdo de mutuo consentimiento, sin que se advirtiera decisión unilateral del ente empleador de dar por terminada la relación laboral no constituye ni implica que se hayan vulnerado los derechos

constitucionales de la trabajadora por lo que la protección constitucional que se solicite devendrá notoriamente improcedente por ausencia de agravio.

Conclusiones

Se determinó que los parámetros jurídicos del aviso de estado de gravidez dentro de la legislación guatemalteca son todos los datos y circunstancias que ocurren desde que una trabajadora embarazada da el aviso de su estado al patrono, los cuales serán orientativos e imprescindibles para evaluar las consecuencias jurídicas en el caso, que el patrono despida a la trabajadora sin causa justa o bien que la trabajadora incurra en falta que faculte al patrono a solicitar su terminación de contrato por la vía judicial.

El procedimiento normativo del aviso del estado de gravidez de la mujer trabajadora en la legislación guatemalteca reconoce a la mujer embarazada como sujeto del derecho de trabajo, la cual goza de protección especial mediante un régimen normativo que garantiza la estabilidad laboral cuando se encuentra en estado de gravidez mediante el uso del procedimiento efectivo del aviso de estado de gravidez al patrono.

Se identificaron como alcances jurídicos, que conlleva el aviso del estado de gravidez en la legislación guatemalteca, para la trabajadora: el deber de abstenerse a incurrir en alguna de las causales de despido justo porque el patrono puede gestionar judicialmente este; y para el patrono: a tener conocimiento por cualquier medio o forma, del estado de gravidez de la

trabajadora, quedando obligado a respetar la inamovilidad de que esta goza, sin perjuicio que la trabajadora incumpla en la presentación del certificado o constancia médica.

Referencias

Libros

Alvarez, M. (2006). *Derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Vile.

Chicas, R. (2007). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Orión.

Fernández, L. (2011) *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Oscar De León Palacios.

Franco, C. (2004). *Instituciones de derecho de trabajo individual*. Guatemala: Universitaria.

Kurczyn, P. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM

Diccionarios

Cabanellas, G. (2000). *Compendio de derecho laboral*. México D.F.: Reploflo S.a. De C.V.

Ossorio, M. (1999). *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta.

Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los derechos Humanos. El 10 de diciembre de 1948 Paris, Francia.

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Publicado en Diario de Centroamérica, el 31 de mayo de 1985 Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. Código de Trabajo. Publicado en Diario de Centroamérica, del 29 de abril de 1961. Guatemala

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2017). Acuerdo Ministerial Número 285-2017.

Instructivo para la imposición de sanciones administrativas por medio de la inspección general de trabajo por la comisión de faltas de trabajo y previsión social. Guatemala: El Autor.

Organización Internacional del Trabajo (1961). C100 Convenio sobre igualdad de remuneración 1951. Publicado el 21 de septiembre de 1961. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo, (1952). C103 Convenio sobre la protección de la maternidad Publicado el 16 de marzo de 1989. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo,(1958) C111 Convenio sobre la discriminación, empleo y Ocupación. Publicado el 26 de octubre de 1960. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo, (1981) C156 Convenio sobre los trabajadores corresponsabilidades familiares. Publicado el 09 de junio de 1994. Ginebra.

Electrónicas

Corte de Constitucionalidad, (2007) Sentencia n° 40-2007 de 7 de Agosto. Guatemala. Recuperado de <http://gt.vlex.com/vid/-424082862>

Corte de Constitucionalidad, (2008) Sentencia n° 1466-2008 de 8 de Julio. Guatemala. Recuperado de <http://gt.vlex.com/vid/-424067650>

Corte de Constitucionalidad, (2012) Sentencia n° 2622-2012 de 9 de octubre. Guatemala. Recuperado de <http://gt.vlex.com/vid/-470252218>

Corte de Constitucionalidad, (2017) Sentencia n° 4096-2017 de 14 de diciembre. Guatemala. Recuperado de <http://gt.vlex.com/vid/sentencia-corte-constitucional-guatemala-704685001>

Corte de Constitucionalidad, (2018) Sentencia n° 5530-2017 de 12 de febrero. Guatemala. Recuperado de <http://gt.vlex.com/vid/sentencia-corte-constitucional-guatemala-705667289>