



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

**Beneficio laboral del padre para compartir con su esposa o
conviviente el periodo post-natal**

(Tesis de Licenciatura)

Norma Lorena Marín de Paz

Guatemala, mayo 2020

**Beneficio laboral del padre para compartir con su esposa o
conviviente el periodo post-natal**

(Tesis de Licenciatura)

Norma Lorena Marín de Paz

Guatemala, mayo 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, **Norma Lorena Marín de Paz** elaboró la presente tesis, titulada **Beneficio laboral del padre para compartir con su esposa o conviviente el periodo post-natal.**

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 Cobar

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

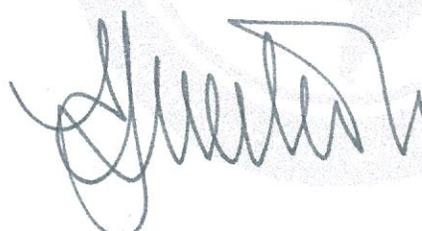
Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

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, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecinueve de enero de dos mil diecinueve. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **BENEFICIO LABORAL DEL PADRE PARA COMPARTIR CON SU ESPOSA O CONVIVIENTE EL PERIODO POST-NATAL**, presentado por **NORMA LORENA MARÍN DE PAZ**, 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 al **LIC. LUIS GILBERTO CORONADO TOBAR**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



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

Guatemala 9 de Agosto de 2019.

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

Estimados Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante **NORMA LORENA MARÍN DE PAZ**, carné 201800108. Al respecto se manifiesta:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **BENEFICIO LABORAL DEL PADRE PARA COMPARTIR CON SU ESPOSA O CONVIVIENTE EL PERIODO POST-NATAL**
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme lineamientos proporcionados.
- c) 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 anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

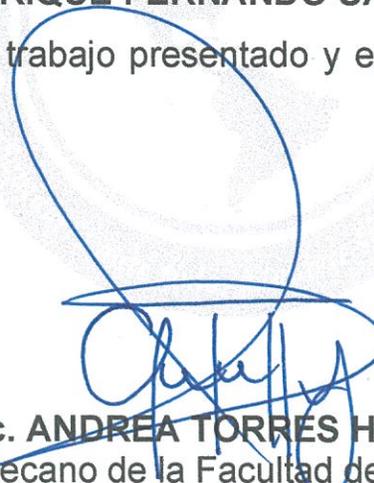
Atentamente;



Luis Gilberto Coronado Tobar
*Lic. Luis Gilberto Coronado Tobar
Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de agosto de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **BENEFICIO LABORAL DEL PADRE PARA COMPARTIR CON SU ESPOSA O CONVIVIENTE EL PERIODO POST-NATAL**, presentado por **NORMA LORENA MARÍN DE PAZ**, 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 al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO
Vice-decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Guatemala, 04 de octubre de 2019

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

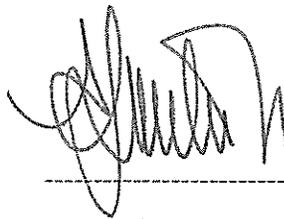
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de tesis de la estudiante **Norma Lorena Marín de Paz** carné 201800108, titulada **Beneficio laboral del padre para compartir con su esposa o conviviente el periodo post-natal**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple 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,



Dr. Enrique Fernando Sanchez Usera

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **NORMA LORENA MARÍN DE PAZ**
Título de la tesis: **BENEFICIO LABORAL DEL PADRE PARA COMPARTIR
CON SU ESPOSA O CONVIVIENTE EL PERIODO POST-NATAL**

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.

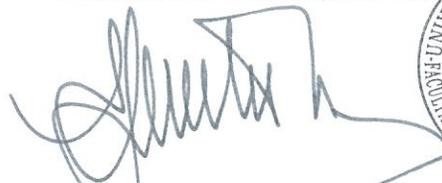
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación 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, 04 de marzo de 2020.

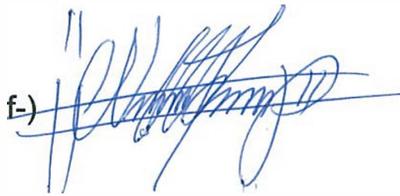
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



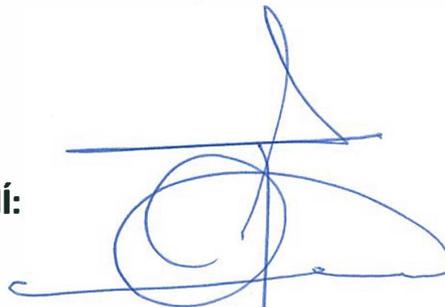
Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

En la ciudad de Guatemala, el día dos de marzo de dos mil veinte, siendo las diez horas en punto, yo, **Wilfredo Roberto Esquivel Ayala**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guion cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **NORMA LORENA MARIN DE PAZ**, de treinta y un años de edad, soltera, guatemalteca, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil ochocientos setenta y tres espacio cero siete mil quinientos cincuenta y cinco espacio mil ochocientos cinco (1873 07555 1805), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **NORMA LORENA MARIN DE PAZ**, 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 autora del trabajo de tesis titulado: **BENEFICIO LABORAL DEL PADRE PARA COMPARTIR CON SU ESPOSA O CONVIVIENTE EL PERIODO POST-NATAL**; 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 tamaño oficio, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, 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 AQ guion cero setecientos cuarenta y dos mil setecientos dos (AQ-0742702) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número ciento veinte mil doscientos ochenta y siete (120287). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) 

ANTE MÍ:


Lic. Wilfredo Roberto Esquivel Ayala
Abogado Y Notario



Lic. Wilfredo Roberto Esquivel Ayala
Abogado Y Notario

NOTA: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Periodo pre y post natal como un derecho constitucional	1
Institución administrativa que regula el derecho pre y post natal en Guatemala	31
El beneficio del padre para compartir el periodo Post Natal con su esposa o conviviente con el objeto de forjar el vínculo padre-hijo respetando el derecho de igualdad	52
Conclusiones	67
Referencias	69

Resumen

La sociedad en general ha cambiado de sobremanera y los actuales jóvenes, en un gran número, en su interior sienten soledad. Buscan en pandillas lo que no pueden encontrar en casa, necesitan llenar su vacío de alguna manera y cuando no lo consiguen deciden quitarse la vida. Es necesario que ambos padres asuman el papel que les corresponde, que asuman el rol que les corresponda, deben tener un papel de educadores, líderes y guía de sus hijos. Por lo tanto, los lazos se forjan educando y compartiendo.

La madre forja desde su vientre un vínculo con su hijo que está a punto de nacer, asimila poco a poco la idea que en un corto plazo será madre, se prepara de forma psicológica y su cuerpo acomoda de forma natural todos sus órganos preparándose para la formación de un nuevo ser, durante el plazo de nueve meses. En sentido contrario el padre sabe, percibe que su hijo está por llegar, pero aún no tiene un vínculo con su hijo no nato.

El padre, de acuerdo con la legislación guatemalteca, posee un plazo corto para establecer y forjar lazos fraternos con su hijo recién nacido, y aunque su deseo sea poder compartir esos primeros días de vida con su menor hijo o hija, legalmente le es imposible, por lo que es necesario

reformular esa situación, modificar la legislación buscando que el padre también goce de un periodo post natal compartido logrando así formar familias fundamentadas en valores.

Palabras clave

Periodo post parto, Periodo post natal compartido, Derechos del padre.

Introducción

En la actualidad, el Estado de Guatemala, de conformidad a su legislación, es únicamente la madre trabajadora quien se involucra en la crianza de los hijos, teniendo ella en muchas ocasiones un doble rol dentro de la familia pudiendo ser este como guía y como proveedora del sustento en virtud que el aportado por el padre pueda resultar insuficiente. Es importante establecer que el Estado no puede olvidar al padre dentro del núcleo familiar, y en esta época coyuntural que se está viviendo es menester regresar a los valores sociales de antaño, en donde existía el respeto y la unión familiar entre otros.

En la sociedad guatemalteca, por la situación laboral y económica que vive, al padre le es muy difícil la creación de un vínculo paternal ya que solo tiene un plazo de dos días para relacionarse con su recién nacido, y luego regresa a sus actividades cotidianas sin poder ejercer un periodo post natal. Por lo tanto, ¿es viable la división del periodo post natal entre ambos padres en pro del derecho constitucional de igualdad y buscando la unión familiar?

La presente investigación jurídica, se expondrá desde el área del Derecho de Trabajo, el cual regula únicamente a favor de la madre un período post natal prolongado aunque no suficiente para la crianza del

recién nacido en sus primeros cien días de nacido, olvidando el rol que el padre posee como cabeza de hogar en una familia integrada siendo este parte armónica de la formación emocional y psicológica del recién nacido, careciendo por falta de tiempo más no de interés, el neonato de lazos paterno filial. La razón que justifica el presente estudio se establece porque la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza el derecho de igualdad entre sus habitantes y posee como uno de los fines superiores del Estado alcanzar el bien común para cada uno de ellos, determinando en el Preámbulo de la misma que la familia es la base de la sociedad.

Es determinante la necesidad de un cambio radical dentro de nuestra legislación, en virtud que los valores de unión familiar, de amor, respeto y lealtad han variado de tal forma que los menores y adolescentes encuentran esos valores de forma errónea en grupos pandilleros o clicas que les proporcionan ese amor fraternal y les enseñan los valores de la familia, unión y lealtad, desvirtuando así el sentido de los mismos, de tal manera que el menor o adolescente se convierte en criminal a temprana edad, buscando un amor fraternal y un sentido de pertenencia que no encontró en su hogar, con su familia biológica, convirtiendo a este grupo criminal en su familia adoptiva.

A raíz de la actual situación social en la cual se desenvuelve la vida cotidiana del guatemalteco, se considera relevante el presente estudio, por la necesidad de equiparar los derechos del padre con los de la madre gozando ambos de un período post natal y así recobrar los valores familiares y humanos con el fin de redimir a los menores y jóvenes de los grupos delincuenciales y del sentimiento de abandono, encontrándole sentido de nuevo a la unión familiar y la creación de vínculos materno y paterno con sus respectivos hijos, regulado en la Convención de los Derechos del niño Artículo ocho.

En el presente estudio el objetivo general es analizar la división del periodo post natal del que gozan las madres guatemaltecas, con el padre de sus hijos respetando el derecho constitucional de igualdad, y como objetivos específicos a) identificar el procedimiento administrativo que debe implementar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la adecuada división del período post natal por parte de la madre a favor del padre de su hijo recién nacido y b) establecer que en Guatemala es necesaria la modificación de la legislación laboral para que el padre de familia tenga el mismo derecho que la madre de gozar el beneficio del periodo post natal. En la ejecución del presente estudio se utilizarán los métodos científicos, analítico-sintético e inductivo-deductivo; así mismo se utilizaron las técnicas de investigación: bibliográficas, fuentes

bibliográficas, fuentes legales, textos, diccionarios y enciclopedias; por la naturaleza del tema y los resultados obtenidos.

El contenido del presente estudio, está plasmado en tres grandes subtítulos, el primero de ellos contiene una breve historia del trabajo de las mujeres y menores en la historia, como fue el desarrollo del trabajo de la mujer según las diferentes épocas y en qué momento inicia el seguro social únicamente como un beneficio para la madre, un breve historia del derecho pre y post natal y la legislación guatemalteca a qué regula en la actualidad dicho derecho sin tomar en cuenta al padre del recién nacido. En el segundo subtítulo se hace un análisis del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y se sugiere un procedimiento administrativo para la que la madre pueda compartir con el padre de su hijo recién nacido días de su período post parto. En el tercer subtítulo se hace un análisis del beneficio del padre para compartir el periodo Post Natal con su esposa o conviviente con el objeto de que el padre goce de un periodo post natal respetando el derecho de igualdad.

Periodo pre y post natal como un derecho constitucional

El trabajo de mujeres y menores

A criterio de la sustentante, a través de la historia, la mujer fue destinada a los oficios domésticos, sin tener una igualdad de derechos a los del hombre, se consideraba un ser débil, que debería ser la vigilante de los quehaceres del hogar y de la crianza de los hijos, sin derecho alguno por no considerarle persona apta para ello. Las tareas del hogar, eran la única misión de la mujer, el desarrollo de la familia estaba en sus manos, la crianza de sus hijos su único objetivo de vida y velar por el bienestar de su cónyuge su obligación, se le menospreciaba en el sentido que no se le creía capaz de desarrollar tareas en igual condición que un hombre, por lo que no tenía derecho a desempeñar tareas fuera de su hogar, como por ejemplo un trabajo, obligándole así a estar siempre sujeta a un esposo que le diera lo necesario para su subsistencia por considerarla la sociedad de su momento un ser incapaz de valerse por si misma y lograr su superación.

De acuerdo a lo desarrollado en la historia, la sustentante, establece que la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía (1791), redactado por la señora Olympe de Gouges, fue el primer instrumento en el que se plasman derechos a favor de la mujer. La señora Gouges,

pertenecía a la burguesía francesa, y en dicha declaración se ilustra cuáles pueden ser los derechos de la mujer, en comparación con la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (1789). Desarrolló dicha declaración en 17 Artículos en los cuales proponía que la mujer nace libre y que debía desde su nacimiento obtener los mismos derechos del hombre, así también, incluye a la mujer en la sociedad como un ser humano capaz de desarrollar cualquier actividad al igual que el hombre y establece que al considerársele capaz también puede ser juzgada en aplicación igualitaria de la norma al hombre, pero en ese momento, se considera una utopía que los diferentes Estados consideren que a la mujer igual que el hombre.

Por lo tanto, es hasta en el siglo XIX, que se logra por mujeres emprendedora una transformación en varios sectores de la sociedad de ese momento, logran posicionarse como seres humanos en igualdad de condiciones que los hombres, demuestran que pueden ser madres y esposas, con derecho a su libre expresión y desarrollar un trabajo en igualdad de condiciones que los varones, rompiendo así los primeros estereotipos que la misma sociedad le había impuesto al concebirla como un ser débil sin voz ni voto. Inicia aquí una lucha constante por logra una igualdad de salario por el trabajo realizado en igualdad de condiciones que los varones, ya que, para ese momento, si la mujer quería desempeñar una actividad laboral debía aceptar recibir un salario

menor al del hombre, aunque lo desempeñara en igualdad de condiciones y obtuviera e mismo resultado.

Así es como en la historia, inician un grupo de mujeres la lucha por la obtención de igualdad salarial y mejores condiciones en el desempeño del trabajo, una jornada laboral de diez horas y el derecho de lo que hoy se conoce como derecho a la lactancia, en virtud que el salario devengado era inferior a la mitad del salario devengado por los hombres, y la jornada laboral superior a diez horas diarias, por lo que en ese momento los empresarios contratan la mano de obra femenina en virtud que le representaba una disminución salarial favorable a su ingresos, en una diferencia abismal de condiciones en el desempeño, favorable de nuevo a su economía. Por lo que el día ocho de marzo de mil ochocientos cincuenta y siete, por levantar su voz y buscar una igualdad salarial y mejores condiciones de trabajo, un grupo de mujeres que no manifestaban por la superación de esos derechos fueron quemadas en una fábrica de Estados Unidos de América retenidas por su patrono para que no se unieran a la huelga que buscaba la superación de ese derecho logrado. Incendio en una fábrica que dio origen al Día Internacional de la Mujer. (2018, 08 de marzo) Noticias Internacionales de Periódico Digital Excelsior. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/global/2018/03/08/887960>.

Fue así en la historia como se marcó la lucha femenina por alcanzar una igualdad de condiciones en una lucha de género que a la presente fecha la mujer ha logrado superar en su mayoría, aunque en algunos lugares del mundo, continua la esclavitud, la humillación a la mujer por ser mujer, la diferencia marcada entre hombres y mujeres en desigualdad de condiciones, continúan existiendo en comunidades que consideran que la mujer en pleno Siglo XXI sigue siendo apta únicamente para las tareas domésticas sin derecho a opinar menos a desarrollarse como persona y como ser humano que es, situación marcada aún en algunas comunidades de Guatemala, ya que a criterio de la autora, a la presente fecha, a la mujer no se le ve como un ser humano igual al hombre, sino alguien que debe estar supeditada a este a quien se le ha asignado la obligación de atender únicamente a su esposo y ser la madre de sus hijos, ser quien vela por todas las necesidades de su familia sin tener derecho de expresar su opinión, ni a desarrollarse como persona con el objeto de alcanzar los anhelos en los cuales pueda desarrollar sus talentos y ser desde otra perspectiva feliz, siendo incluida, aceptada y respetada en su familia y sociedad.

En el caso de los menores de edad, y de conformidad con lo establecido por el Centro de Educación para el Desarrollo Rural (CREDA) (1999), se establece que según la historia, fueron explotados y esclavizados por mucho tiempo, y durante el siglo XIX se da la abolición del trabajo

infantil por considerarlo una prioridad en la sociedad actual, en virtud que se le ha dado a los menores la calidad de personas quienes son el futuro de las naciones y que está en sus manos el futuro de las naciones. La explotación infantil se dio principalmente en la época de la Revolución Industrial en donde la mano de obra pequeña fue requerida de forma constante y por la escases de recursos económicos, los padres permitían que sus hijos efectuaran trabajos peligros a su salud e integridad, así también niños huérfanos eran empleados sin que el Estado reclamara por su bienestar. Situación que, a la presente fecha, ha cambiado mucho y se ha logrado la erradicación en su mayoría de la explotación infantil, estableciendo que si es posible que el menor realice por la precariedad en la cual se encuentra su familia y que sea adecuado a su salud, edad y físico.

La mujer frente al derecho del trabajo

Como ya se estableció con anterioridad, por la autora, la mujer ha luchado de forma constante para lograr tener en la sociedad un lugar y una posición digna que le permita acceder a ejercer el derecho al trabajo entre otros, bajo condiciones dignas que le ayuden a tener junto a su familia una vida digna que le permita desarrollarse como mujer, madre y como persona. En la actualidad la mujer goza de igualdad de condiciones en la prestación del servicio y de igualdad de salario, en virtud que se

legislación para la población se establece de forma general no en relación a un grupo de personas. En Guatemala, el salario mínimo es igual para hombres y mujeres que ofrecen su mano de obra en igualdad de condiciones a algún empleador sin distinción alguna. Aunque la legislación establece que la mujer debe desempeñarse en condiciones que le sean posibles de conformidad con condición física y desarrollo, no se considera esta normativa como una discriminación que provoque la disminución de su salario, sino esta es una determinación que debe ser tomada desde la perspectiva de cuidado y resguardo de su integridad.

La mujer, a la presente fecha, de acuerdo a la realidad nacional guatemalteca, goza de aquellos derechos que fueron peleados por sus antecesoras, esas mujeres luchadoras y visionarias que logran a largo plazo la declaración de esos derechos por los cuales lucharon de forma aguerrida e incansable. Entre la gama de derechos inherentes a la mujer se encuentra: la maternidad y la lactancia materna la cual es protegida por el Estado, como una obligación patronal que emana de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El seguro social como beneficio a la futura madre

Ambos derechos mencionados, como la maternidad y lactancia son inherentes a todas las mujeres que se encuentren en el territorio guatemalteco, y se sobre entiende que por ser mujer en algún momento de su vida se volverá madre y debe de tener el derecho a que el Estado le provea durante ese periodo trascendental de su vida, lo necesario para que su salud y la de su menor hijo sea optima, por lo que el Estado con el objeto de lograr la protección de ambas vidas y como ente obligado a su protección crea un ente encargado de velar dicho cumplimiento, creando así el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Guatemalteco de Seguridad Social el cual de forma coloquial se le denomina *IGSS*.

El nacimiento del seguro social deviene de la necesidad del Estado de proteger, como anteriormente la sustentante indicó, la seguridad y protección de sus habitantes trabajadores, que producen que la economía del país se establezca y se mantenga, por lo que la creación de este Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene por objeto velar por la salud y bienestar de todos los trabajadores del país, pero merece especial atención la mujer por ser madre y sus menores hijos.

El seguro social, se le descuenta de forma mensual de su salario, el cual el patrono o empleador hace llegar a la tesorería de dicho Instituto, con el objeto de que en caso de emergencia o maternidad que es el caso que nos

atañe, el trabajador sea atendido brindándole la atención adecuada para que restablezca su salud. De acuerdo al Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad de dicho Instituto, Acuerdo 410 regula en sus considerandos la función inherente de dicho instituto. En él se establece lo relativo a la enfermedad común y a la maternidad. Por lo que en el caso de la mujer en estado de gravidez regula el goce del beneficio de percibir el subsidio por maternidad, el cual equivale a su salario completo sin laborar por el plazo fijado en la legislación constitucional superado por la legislación laboral y atendido su menor en caso de emergencia.

De conformidad con el Código de Trabajo Artículo 102, el patrono o empleador, se encuentra sujeto a la obligación legal de que al momento de que contrate a más de dos personas, debe contar con la inscripción respectiva al seguro social, encontrándose aquí la mujer ante una dificultad si en su lugar de trabajo se encuentran ella y otra persona no puede gozar de dicho beneficio, por no estar obligado el patrono o empleador a su inscripción como ente retenedor de la cuota laboral, como también se le denomina al pago que el trabajador realiza a dicho Instituto. Por tal razón en este caso es necesario que el patrono cubra el periodo pre y post parto regulado en la legislación guatemalteca, con el objeto que la madre trabajadora no pierda el derecho constitucional que le corresponde. La mujer como trabajadora que es, puede estar sujeta al

descuento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de su salario respectivo de forma mensual y con ello ya gozará del beneficio, así también le es posible gozar del mismo, si su cónyuge o conviviente la inscribe como tal en dicho Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en protección a la familia el mismo le brinde el servicio requerido. Es importante hacer notar que, en Guatemala, los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia gozan del servicio social, y de sus los diversos beneficios que este conlleva como loes la atención médica y las diferentes jubilaciones o pensiones a que el trabajador tiene derecho en un momento dado en su vida.

El descuento se realiza de forma mensual, y es de beneficio únicamente para quien lo paga, es extensivo de forma única por razón de maternidad y se establece de la siguiente manera de la madre afiliada hacia su menor hijo o hija recién nacido hasta que este cumpla la edad de siete años, tiendo por beneficio el pago del salario completo del el periodo que se le ha denominado Pre y Post natal por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y del padre afiliado hacia su conviviente en la asistencia del parto y la asistencia médica a su menor hijo o hija hasta que este cumpla los siete años, sin que el padre del menor tenga algún beneficio económico por el nacimiento de su hijo o hija, ya que para el padre no se encuentra regulado ningún beneficio económico o social.

El seguro social, se considera un derecho humano inherente a la persona física en el territorio guatemalteco, a partir de que el Estado se convierte en el protector de sus habitantes y está obligado a ciertos deberes respecto de este ya que es por él, el objeto de su existencia esto de conformidad con el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo tanto, el Estado como obligación primaria proporcionara salud y seguridad a quienes se encuentren en el territorio donde aplica su soberanía. A nivel internacional, la seguridad social, también es regulada principalmente por la Organización Internacional del Trabajo denominada también OIT, la cual al emitir los Acuerdos números 67, 69 y 102, establece que debe de prestársele al trabajador un servicio de calidad que le conlleve a la restitución de su salud y pueda incorporarse a la realización del trabajo prestado y que este mismo órgano sea el encargado de establecer sistemas de seguridad social integrales que le permitan al trabajador desempeñar su labor de forma eficaz y eficiente basado en normas de higiene y seguridad de cumplimiento obligatorio, tanto de parte del patrono o empleador como del trabajador, siguiendo lo establecido en los respectivos reglamentos aplicables a todos los trabajadores del país. No todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo han sido ratificados por el Estado de Guatemala. Los órganos administrativos encargados de darle seguimiento al cumplimiento de los que si ya fueron ratificados es el

Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, quien por medio de sus inspectores realiza la supervisión y verificación del cumplimiento de los mismos sancionando al empleador o patrono en caso de incumplimiento.

El periodo pre y post natal de la futura madre y lactancia materna

Como se indicó desde el inicio del presente trabajo de investigación, las mujeres emprendedoras lucharon por que se les permitiera dentro de su centro de trabajo, la oportunidad de gozar el derecho de ser madres y amantar a sus menores hijos, ya que la lactancia materna es indispensable para el recién nacido. Por lo que así nace el derecho de pre y post natal o pre y post parto, el cual consiste en un período de descanso el cual debe de gozar la madre antes de dar a luz a su menor hijo o hija y luego después de dar a luz a su menor hijo o hija con el objeto de atenderle y cubrir sus necesidades básicas por ser un ser indefenso que dependerá de su madre por un plazo superior a los cinco años.

En Guatemala, constitucionalmente se encuentra regulado dicho período en el Artículo 102 k, de los cuales ha de gozar la madre antes del parto de 30 días antes y 45 días después del parto. Los cuales fueron superados por el Código de Trabajo en su Artículo número 152 en el cual se regula

que los días a los cuales la madre que se encuentra en estado de gravidez goza son de 30 que precedan al parto y 54 días después del parto.

Así también, las madres guatemaltecas cuentan con una hora de lactancia materna, la que pueden gozar dividida en dos medias horas, de conformidad con el Artículo 153 del Código de Trabajo, es decir una media hora utilizada en la mañana y la siguiente media hora utilizada por la tarde, con el objeto de que antes de salir de su casa o antes de que termine la jornada laboral, pueda compartir y alimentar a su hijo o hija recién nacida.

Este periodo es por un plazo de diez meses, los cuales deberá otorgar el patrono sin petición alguna. Es necesario hacer notar que la legislación guatemalteca, en el Artículo 155 del Código de Trabajo, establece que es obligación del patrono proporcionar a las madres trabajadoras un lugar para proporcionar a sus menores hijos la lactancia materna y otro para su respectivo cuidado, es decir un lugar en donde puedan alimentarlo y a la vez puedan gozar de guardería para tener cerca de su menor hijo, cuando tengan más de treinta trabajadora, por lo tanto a criterio de la sustentante, esta normativa en Guatemala no es de cumplimiento, en virtud que solo al tener treinta empleadas debe de cumplir, por lo que si el número de mujeres contratadas es menor, no está obligado a cumplir dicha norma,

por lo que se le violenta a la mujer y al recién nacido un derecho plenamente adquirido.

Reseña histórica

Según Cristián Aedo (2000), en la actualidad se encuentra regulado el periodo pre y post natal, el cual tiene por objeto dar calidad de vida al recién nacido, al compartir con su madre sus primeros días de nacido. A partir del año de 1917, fue establecido por primera vez, lo relativo a este periodo, el cual gozaría la madre, luego de una constante lucha por las mujeres demandando una legislación protectora de sus derechos sociales mínimos, tanto de ellas como del no nacido y del infante. En Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala en el año de 1965 ya contenía el derecho mínimo del período pre y post natal.

Por lo que, en la legislación guatemaltecas, al momento de la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que el mismo es el encargado de velar por la seguridad, salud y bienestar de la futura madre y de su o sus recién nacidos o nacido, cobrando vigencia el Programa de Maternidad el día 30 de octubre de 1968, lo cual quedó establecido en el Acuerdo 410 de la Junta Directiva de dicho Instituto, el día 16 de abril de 1964, aprobado por Acuerdo Gubernativo 1149 de fecha 10 de mayo de 1967 y que a la presente fecha no ha sufrido mayores alteraciones, si el

instituto decide normar algo diferente en relación al mismo hace otro Acuerdo Gubernativo que lo regule. Dicho Acuerdo contiene el Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad, el cual consta de 87 Artículos, estableciendo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se haría responsable de un subsidio, equivalente al pago total del salario de la madre que se encontrara en periodo de gestación próxima a dar a luz y luego de haber dado a luz, asumiendo este la totalidad del salario, proporcionando a ambos el medicamento, atención y cuidado necesario para su subsistencia y bienestar.

Actualmente, el Congreso de la República de Guatemala, ha regulado en el Decreto número 32-2010, el instrumento normativo denominado Ley para la Maternidad Saludable el cual es creado por la necesidad de prevenir la mortandad materno-infantil en virtud que según estadísticas nacionales de ese momento, es uno de los más altos de América Latina, en virtud que dos mujeres lamentablemente fallecen por día por causas relacionadas con el embarazo, parto o post parto, por no tener los cuidados necesarios para lograr su bienestar.

Así también, con el objeto de establecer la importancia del mismo, se encuentra regulado en Acuerdo Gubernativo, el Reglamento para el goce del periodo de lactancia el cual se encuentra vigente desde el 19 de enero de 1973, el cual consta de cinco Artículos y regula que el periodo de

lactancia será por un plazo de diez meses y que lo gozarán tanto mujeres trabajadoras del sector público como privado.

Objeto del mismo

Según Cristian Aedo (2000) se establece que el objeto del periodo pre y post natal, debe de ser en primer plano la protección de la mujer trabajadora y de su hijo o hija recién nacido o nacida, obligándose el Estado a la protección de la vida, salud y bienestar de sus habitantes, por lo que debería de hacerlo en un momento tan vulnerable para la madre trabajadora como para el ser indefenso recién nacido. Es de hacer notar, que, en el momento de la creación de las normas, las necesidades del país, es decir de su población y habitantes en general, eran muy distintas a las necesidades presentes, por lo que, en su momento, no se establece que el padre debe de gozar de un periodo de descanso para poder relacionarse con su hijo o hija recién nacido o recién nacida, en virtud que en ese momento social, es la mujer quien debe de encargarse de la crianza de su hijo hija.

Descansos y permisos por maternidad

Para poder gozar del beneficio, de conformidad con el Artículo 151 d) del Código de Trabajo, la mujer trabajadora debe de dar aviso a su patrono del estado de gestación en que se encuentra, quien debe de

abstenerse a partir de ese aviso, de exponerle a trabajos pesados y que comprometan su estado, así también desde ese mismo momento la futura madre goza de inamovilidad, el cual consiste en que el patrono no puede despedirla sin justa causa y con previa autorización judicial. En dicho aviso, debe de indicársele al patrono una fecha aproximada de parto con el objeto de que él patrono disponga sobre la forma más favorable a la entidad como cubrir la plaza al momento de la ausencia de la mujer trabajadora.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha establecido que para que la mujer trabajadora tenga acceso al beneficio del subsidio por maternidad, debió de haber contribuido al mismo dentro del plazo mínimo de 6 meses antes de poder gozar del beneficio, esto de conformidad con el Acuerdo 410 de dicho Instituto. Así también se establece que este beneficio solo puede gozarlo la mujer trabajadora que se encuentre laborando en relación de dependencia.

El descanso que gozará la madre, de período pre y post natal, será de 84 días de conformidad con el Artículo 152 del Código de Trabajo. Estos días pueden ser contados como actualmente se acostumbra, a partir del momento en que la madre trabajadora dé a luz a su menor hijo o hija. Al dar a luz, la madre trabajadora, está obligada a dar informe al patrono quien en ese momento es el encargado de avisarle al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, de la situación en que la mujer trabajadora se encuentra, con el objeto de que sea este quien cancele su salario, liberando al patrono de dicha obligación. De conformidad con el Artículo mencionado anteriormente, los días de descanso del período pre natal es de 30 días y de período post natal es de 54 días, pero no se ha acostumbrado a gozarlos de esa manera a no ser que, por prescripción médica, sea necesario, en virtud que la madre decide gozar los 84 días de corrido, para estar más tiempo con su recién nacido.

Durante todo ese período es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el encargado de la protección a la vida, salud y bienestar del recién nacido y de su señora madre, quien debe de procurar sus citas constantes con el objeto de resguardar la salud de ambos, todos los servicios que a ambos se les presten, así como los medicamentos que se les proporcionen serán gratuitos y sin discriminación alguna.

Si la mujer trabajadora, no goza de este derecho porque el patrono no se encuentra obligado legalmente a realizarle el descuento por estarle permitido legalmente, como anteriormente la sustentante explico, entonces será él quien cubra la totalidad del salario en los meses en que la madre trabajadora descansa y todos los beneficios de salud que le hubiera prestado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así

también debe de respetar el periodo de lactancia al que el recién nacido o nacida tiene derecho constitucional.

El pago por subsidio por maternidad

Este pago es el cien por ciento del salario devengado por la madre trabajadora como anteriormente se fue mencionado por la investigadora. Se realiza de forma proporcional a los últimos seis salarios devengados por la madre trabajadora ante su empleador, los cuales deberán de ser reportados por el empleador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la planilla correspondiente.

El hecho que la madre trabajadora dé a luz a más de un bebé, no le concede beneficios extras en relación al pago del subsidio o en relación al período de descanso. De conformidad con el Artículo 26 del Acuerdo 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el pago lo realizará dicho Instituto en un plazo no mayor de 30 días a partir del momento en que le sea informado de la circunstancia del nacimiento y la madre debe acudir a las oficinas de dicho Instituto a obtener su pago.

Derechos de que goza la mujer en estado de gestación

La madre, de conformidad con la legislación guatemalteca, goza de varios derechos entre estos se encuentran: gozar del periodo de descanso pre y post natal, la hora de lactancia, goza de inamovilidad, derecho a volver al mismo trabajo con el mismo salario, cuando se encuentra en relación de dependencia privada o pública. Al no tener parte patronal, el Estado es el único encargado de resguardar la salud de la madre en gestación y de su futuro hijo.

De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco los derechos que goza la madre trabajadora son: El primer derecho del que goza la madre trabajadora en relación de dependencia, privada o pública, lo adquiere desde el momento en que se entera que se encuentra en estado de gestación. Debe de indicar al patrono de forma verbal que se encuentra en dicho estado y posee un plazo de dos meses para entregar el aviso por escrito. Goza de inamovilidad desde el momento en que lo informe al patrono. La inamovilidad la disfruta desde el momento en que lo indica al patrono de forma verbal hasta finalizado el periodo de lactancia.

El segundo de los derechos que le asisten es que desde el momento en que avisa al patrono de su estado de salud, el patrono debe de percatarse que las tareas, oficios, profesión u otros que la trabajadora desempeña,

sean compatibles con su actual estado de salud, en virtud que su actividad y esfuerzo físico puede poner en riesgo la vida del nuevo ser. Por lo que si se establece que las tareas a desempeñar no son compatibles a su estado debe de ser asignada a otro puesto.

El tercer derecho de conformidad a la Constitución Política de la República de Guatemala, la mujer madre goza de un periodo de descanso de setenta y cinco días, divididos en dos períodos el primero pre natal de treinta días y el segundo de cuarenta y cinco días denominado post natal, más esa normativa fue superada en el Código de Trabajo, en virtud que este establece que el derecho será de ochenta y cuatro días, divididos nuevamente en dos periodos, el primero de treinta días de periodo pre natal y cincuenta y cuatro días de post natal.

El cuarto derecho, lo disfruta al regresar a sus labores, gozando de un periodo de dos medias horas con el objeto de que pueda amamantar a su menor hijo. Puede, de acuerdo a la legislación guatemalteca, establecer si dicho período lo gozará de esa manera o acumulará las dos medias horas, convirtiéndose en una hora, la cual puede gozar de la siguiente manera, una hora antes de entrar, es decir corriendo su hora de ingreso a sus labores una hora después, o saliendo una hora antes de la finalización habitual de sus labores.

Otro derecho de que goza, es regresar al mismo puesto de trabajo que tenía antes de ausentarse del mismo, manteniéndole el empleador las mismas condiciones de la prestación del servicio consistentes en el mismo puesto u otro que le provea una equivalente remuneración a la devengada y que guarde relación con sus aptitudes y competencia, ya que al existir una modificación, la madre trabajadora puede considerarse despedida de forma indirecta e injustificada, promoviendo así un Juicio Ordinario Laboral, ante los Juzgados de Trabajo de Previsión Social, buscando la reinstalación a sus labores, quedando obligado el patrono a pagarle los salarios dejados de percibir hasta el momento de su reinstalación.

Y no puede quedar sin mencionarse el derecho de gozar de una remuneración total del cien por ciento de su salario, misma que será pagada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al momento en que el patrono informe que la trabajadora ha dado a luz a su hijo o hija, como un beneficio que obtiene, ya que no debe de preocuparse de sus ingresos durante su descanso, siendo el Estado el encargado de hacer efectivo su pago según el Acuerdo 410 de dicho Instituto.

Es importante recalcar que todos los derechos antes descritos le son favorables a la madre trabajadora en relación de dependencia pública o privada. Dichos derechos pueden ser superados por cada institución

pública o privada a través de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, firmados entre patronos y el sindicato. Véase también que ninguno de esos derechos incluye a la figura paterna.

Al momento en que la futura madre no se encuentra bajo las ordenes de un patrono y una institución del seguro social que le brinde los cuidados propios del estado de gestación, antes y después de parto, y a su recién nacido, es necesario que el Estado de Guatemala, sea quien le brinde un control del embarazo, atención antes del parto y post parto, tanto a la madre como alno nato, en virtud que es una obligación previamente regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala. La legislación guatemalteca, posee la Ley para la maternidad saludable, la cual fue creada por el Congreso de la República de Guatemala al número de Decreto 32-2010, la cual tiene por objeto crear un marco jurídico que permita implementar mecanismos necesarios para mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres y del recién nacido, ofreciendo información de calidad a la futura madre y los servicios necesarios antes y durante el embarazo, así como del post parto para la prevención y erradicación de la mortalidad materna y neonatal, iniciando en ese momento el control del recién nacido, con el objeto de que goce de buena salud y orientando a la madre sobre la mejor alimentación y nutrición del recién nacido, así como de sus respectivos cuidados.

El Estado de Guatemala, a nivel internacional ratificó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 103, denominado Convenio sobre la protección de la maternidad, el cual fue ratificado el día trece de junio del mil novecientos ochenta y nueve. En dicho convenio se regula lo relativo a la maternidad de la madre que se encuentra en relación de dependencia sea esta privada o pública, en el área urbana o rural. El incumplimiento de dicho Convenio puede generar para el Estado guatemalteco una sanción que le pone en una situación dudosa de respeto a los derechos de la madre trabajadora.

Legislación guatemalteca que la regula

La maternidad y los derechos que de ella se desprenden tanto a favor de la madre como del ser que está por nacer, y luego del recién nacido, se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la Ley para la maternidad responsable y en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, penaliza la acción de la interrupción del embarazo en el Código Penal.

La Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra dividida en parte dogmática, la cual contiene los derechos inherentes a los habitantes del país, la parte orgánica estructura el Estado de Guatemala, el cual es el fin de dicho cuerpo legal y la parte pragmática en donde se encuentra plasmado las garantías constitucionales de los guatemaltecos y el procedimiento para reformar la Constitución. Se estructura por ocho títulos, 281 Artículos y 27 Artículos de disposiciones transitorias y finales. En su preámbulo, se establece que se funda la sociedad guatemalteca en la familia al reconocerla como el origen del Estado de Guatemala, por lo que al proteger la vida desde la concepción en el Artículo 3 de dicho cuerpo legal, como un derecho humano es entonces considerado esto una obligación fundamental del Estado de Guatemala y por lo tanto esto significa que se obliga a la protección del estado de gestación en la mujer futura madre en todo su haber y la protección del no nato así como del recién nacido.

Dicha legislación, en el Título II, Capítulo II, Sección Octava, denominada Trabajo, regula en el Artículo 102 los derechos sociales mínimos de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos, y en el inciso k de dicho Artículo, regula lo relativo a la maternidad como un derecho social mínimo de la madre trabajadora, otorgándole los beneficios de que no puede exigírsele la realización de alguna acción que ponga en riesgo su gravidez, gozar de un periodo prenatal y un periodo postnatal con

derecho que este sea remunerado en un cien por ciento, así también de un período de lactancia para contribuir a la nutrición del recién nacido.

El Código de Trabajo originalmente fue emitido mediante el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, el primero de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, y fue reformado drásticamente por el decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el veintinueve de abril de mil novecientos sesenta y uno, publicado en el diario oficial número catorce, tomo CLXII, de fecha dieciséis de junio de mil novecientos sesenta y uno y que entró en vigor el dieciséis de agosto de ese mismo año, se encuentra dividido en dieciocho títulos y posee 431 Artículos.

En los considerandos del mismo se encuentran regulados los principios generales del Derecho del Trabajo, nombrando a este un Derecho Tutelar de los trabajadores, teniendo por objeto protegerlo de la violación de sus derechos sociales mínimos, derechos que pueden ser superados en su contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, celebrados entre patronos y trabajadores.

Dentro del Título Cuarto, Capítulo Segundo, se encuentra regulado lo relativo al Trabajo de mujeres y menores de edad, regulando en él, las normas específicas que han de utilizarse en el momento en que una mujer que trabaja en relación de dependencia, se encuentre en estado de gravidez buscando así su protección como madre no solo como una mujer trabajadora sino una madre trabajadora, las cuales deben de ser respetadas y cumplidas por el patrono.

Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Esta institución, es de carácter autónomo, por mandato constitucional, regulado en el Artículo 100 de dicho cuerpo legal, posee personalidad jurídica, en consecuencia, a su autonomía y es creado con el objeto de que sea esta institución a través de la cual el Estado de Guatemala, garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de sus habitantes. En el año de 1944, gobernados por el doctor Juan José Arévalo, se solicita la ayuda de dos extranjeros expertos en Seguridad Social, por lo que arriban al país de Guatemala, y realizan un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, dando como resultado un panorama en relación a la Seguridad Social indispensable para la población guatemalteca en particular, por lo que en el año de 1946 es creada la ley que da vida al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social creándola desde sus inicios

como una entidad autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica propia y como consecuencia de esta, plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones. Deben de afiliarse en él, todos los patronos y trabajadores guatemaltecos en relación de dependencia.

Brinda a los guatemaltecos los programas de:

- a) invalidez, vejez y sobrevivencia
- b) de protección para trabajadora de casa particular
- c) de incorporación plena de la niñez y la adolescencia
- d) enfermedad, maternidad y accidentes siendo este último el que se verifica a profundidad más adelante.

A la presente fecha, en la legislación guatemalteca, se encuentra la Ley Orgánica el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295, el cual contiene las normas relativas a su funcionamiento y protección mínima que debe de brindar al afiliado.

Ley de maternidad saludable

Nace por medio de decreto legislativo número 32-2010, es una ley relativamente nueva, establece que la madre guatemalteca que no se encuentra en relación de dependencia como madre trabajadora, debe tener acceso a los servicios de salud materna y neonatal, estableciendo cuales son las instituciones que deben ser responsables en la prestación

de dicho servicio. Regula también al recurso humano que debe de brindar el servicio de atención materna neonatal, mejorando la salud de ambos seres, establece la vigilancia epidemiológica y la obligación de brindar información veraz de las causas que pueden provocar la mortalidad materna, así también establece lo relativo a la obligación del Estado de proporcionar los conocimientos necesarios a la madre para evitar la desnutrición de su hijo o hija recién nacido asegurando así la maternidad saludable. Posee su reglamento establecido en el Acuerdo Gubernativo número 65-2012, el cual regula como poner en práctica dicho ordenamiento jurídico. Es una ley cuyo objeto es promover que toda madre de a su hijo recién nacido leche materna en virtud que esta le formará la flora intestinal y le colaborará con el desarrollo de su sistema inmunológico.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 103 sobre la Protección de la maternidad

La Organización Internacional del Trabajo, es una institución que nace por la necesidad de regular lo relativo al Derecho de Trabajo en el mundo entero. Fue creada en el año de 1919 después de finalizada la Primera Guerra Mundial, tiene su sede en Ginebra, Suiza a partir de 1920. Es el primer organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU), teniendo por objeto la promoción de igualdad

de derechos y condiciones en la prestación del servicio a nivel internacional.

La Organización Internacional del Trabajo, por el mandato de su creación, presta a los Estados partes, asistencia técnica en la aplicación de las normas internacionales de trabajo (NIT), en la formación y habilitación profesional, en seguridad social, en la creación de políticas de empleo, en la creación de legislación del trabajo y relaciones laborales, sobre salud ocupacional y desarrollo gerencial. Promueve la igualdad de género entre hombres y mujeres, y con el objeto de lograrlo ha creado Convenios Laborales que buscan la protección de los derechos laborales de las mujeres.

Entre estos se encuentran:

- a) Convenio 100 que regula la Igualdad de remuneración,
- b) Convenio 183 (2000) que regula la protección a la maternidad
- c) Convenio 103 (1952) que regula la protección a la maternidad

Guatemala, de todos estos convenios mencionados, el único que no ha ratificado es el Convenio 183, que moderniza lo relativo a la protección a la maternidad. El convenio 103, el cual fue ratificado por Guatemala el día 13 de junio de 1989, regula que el mismo debe ser aplicado a la mujer trabajadora en relación de dependencia laboral, establece en la una

serie de conceptos básicos que en cada país firmante debe de tomar en cuenta al establecer dichos términos como lo son empresas industriales, trabajos no industriales, trabajos agrícolas, el termino mujer, y que este convenio en particular busca la protección no solo de la madre sino también de su hijo no nacido y del recién nacido.

Los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo posee regulación sobre la seguridad social, pero Guatemala no los ha ratificado. Entre estos Convenios se encuentran:

- a) Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida Convenio número 67 (1944).
- b) Recomendación sobre la asistencia médica Convenio número 69 (1944).
- c) Convenio número 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (1952).

Institución administrativa que regula el derecho pre y post natal en Guatemala

Seguridad social

La idea de su nacimiento parte del reconocimiento de la unidad profunda de todos los riesgos y se esfuerza en asegurar su cubrimiento mediante una organización o sistema integral. Arenas Monsalve, (2007), explica que la seguridad social aparece en el mundo moderno, como un valioso instrumento de protección para el hombre contra ciertas necesidades y contingencia de carácter social. El sistema de seguridad social es un engrane de elementos que proporciona, entre otros, la atención en salud y mecanismos para garantizar los ingresos durante la vejez en situaciones de invalidez. La satisfacción de las necesidades sociales ha sido buscada por el hombre a través de diferentes instrumentos y que, en esa evolución, cada mecanismo intenta superar la deficiencia que la precede. Producto más de la interacción social del hombre con el hombre, y por tanto su origen y evolución ha de encontrarse íntimamente ligado al desarrollo del Estado y de la sociedad misma. Los sistemas de previsión social surgen ante la urgencia de satisfacer en los individuos necesidades mínimas de subsistencia como entre otra la alimentación, vivienda, vestido y educación. Como rama del derecho la Seguridad Social se ha ido nutriendo con los vaivenes sociales y se ha ido presentando el

perfeccionamiento de esta a raíz del afán de subsanar necesidades básicas en cada uno de los individuos.

A nivel internacional, se establece la protección de los derechos inherentes a los seres humanos en general, por lo que Utoff y Conte-Grand (2001), explican que la seguridad social es un derecho consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Incluye medidas que conceden prestaciones, en dinero o en especie, para garantizar la protección en caso de, entre otras.

- a) Una falta de ingresos relacionado con el trabajo o unos ingresos insuficientes ocasionada por la enfermedad, la discapacidad, la maternidad, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, el desempleo, la vejez o el fallecimiento de un miembro de la familia;
- b) Una falta de acceso o un acceso inasequible a la asistencia médica;
- c) Un apoyo familiar insuficiente, especialmente en el caso de los hijos y de los adultos dependientes;
- d) La pobreza general y la exclusión social

Por lo que, a criterio de la sustentante, la seguridad social tiene así, dos dimensiones principalmente funcionales: Seguridad de ingreso: para aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un

nivel razonable, los ingresos perdidos, a causa de la incapacidad para trabajar comprendida la vejez, o para obtener trabajo remunerado o a causa de la muerte del jefe de familia y disponibilidad de la asistencia médica para garantizar a las personas la asistencia que puedan prestar los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines y amparar a todos los miembros de la comunidad. Sin embargo, al día de hoy, la mayor parte de la población mundial carece de acceso a una cobertura de la seguridad social adecuada, dando pie a pensar en diferentes niveles de protección.

De modo que el nivel de desarrollo de la seguridad social puede medirse por la capacidad de una sociedad por cerrar la brecha entre algún indicador del grado de vulnerabilidad de su población y otro de la capacidad que tiene para financiar prestaciones que la protegen. El término de seguridad social, a criterio de la sustentante, es bastante amplio y abarca todo aquello que en una primera aproximación implica un ideal de bienestar colectivo Valenzuela (2006), refiere que no es fácil proponer una definición de seguridad social. Para formar una idea cercana de la “seguridad social” es menester echar mano de otros términos presente en el vasto campo de los derechos sociales y que contribuyen a esclarecer cuál es su verdadera naturaleza y fin.

La Organización Internacional del Trabajo OIT en su afán de establecer definiciones que abarquen lo indispensable para la protección de los trabajadores, en su publicación Seguridad Social, Guía de educación obrera, propone la siguiente definición: la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Por lo tanto, esta definición deberá de entenderse acogida por todos los países que pertenecen a dicha organización y aplicarla en su respectiva legislación.

Esto implica también, que los Estados revisen constantemente sus sistemas para mantenerlos actualizados, lo cual no es tarea fácil. Ruiz (1997), explica que la seguridad social está compuesta por una “serie de medidas públicas” a través de las cuales la sociedad, a través del Estado como su más sofisticada forma de organización, brinda a sus integrantes beneficios, tanto previsionales como asistenciales, para lograr su bienestar ante el acontecimiento, futuro o presente, de determinadas contingencias sociales. La seguridad social está amarrada a las necesidades humanas pues su objetivo primordial es satisfacerlas; siendo

éstas constantemente cambiantes, resulta imposible formular un concepto inmutable de lo que es conocido como seguridad social pues éste debe adaptarse fácilmente a las demandas humanas.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), preceptúa que: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. Es entendible que la seguridad social es la agrupación de normas jurídicas de carácter preventivo que tiene por objeto proveer el auxilio necesario al sujeto de derecho.

Para finalizar se debe tener claro que la seguridad social es un derecho humano fundamental, la misma fue reconocida en primer lugar por el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el año 1948 indicando que: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

También conocido como el IGSS, por la abreviatura de sus siglas, es creado por Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del Congreso de la República de Guatemala. El veintiocho de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 100 establece que este Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el encargado de garantizar a los habitantes el derecho a la seguridad social, por lo tanto, el Estado delega en dicha institución el garantizar a sus afiliados el derecho a la salud y bienestar.

De acuerdo a la historia de Guatemala (1944), hasta el momento de la Revolución del 20 de octubre de 1944, no se aplicaba en el país la Seguridad Social, por lo que, a nivel nacional se consideró urgente la creación de normas que promovieran de forma paulatina la superación de los habitantes en general y la protección de su salud y bienestar social. Por lo que fue fundado en ideas democráticas, respetando el sentido social y la libre iniciativa individual, en virtud que se considera una protección mínima que el Estado garantiza al trabajador en relación de dependencia y que a su vez el trabajador contribuye a través de una cuota proporcional a sus ingresos buscando con ello beneficios para el trabajador, así como para sus familiares que dependen económicamente de él.

Al momento en que surge la idea de la creación de la seguridad social, se pretendía que dicha circunstancia fuera sufragada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de forma equitativa y ecuánime para cada uno de sus afiliados, por lo que el Estado le otorga el carácter de obligatoria a dicha filiación. Se estableció que su funcionamiento se desenvolvería en base a un delicado mecanismo financiero tomando en cuenta la proporcionalidad de ingresos y egresos constantes, esto de conformidad con los considerandos del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Los órganos con los cuales fue creado dicho Instituto y que regula el Decreto 295 que lo crea, establece en los Artículos del 2 al Artículo 26 que los mismos son: a) la Junta Directiva; b) la Gerencia y c) el Consejo Técnico. De conformidad con el Artículo 3 hasta el Artículo 13 de dicho cuerpo legal, regula que la autoridad superior es la Junta Directiva. Se encuentra integrado por un presidente y su suplente que es nombrado por el Organismo Ejecutivo, un primer vicepresidente y su suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, un segundo vicepresidente y su suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala, un vocal y su suplente nombrados por el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, un vocal y su suplente nombrado por los patronos, un vocal y su suplente nombrado por los trabajadores, un secretario pero la ley no indica quien ha de nombrarlo.

De conformidad con el Artículo 14 hasta el Artículo 19, del cuerpo legal en mención, la Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto, tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo. Es considerado el órgano que debe llevar a la práctica las decisiones de la Junta Directiva cumpliendo a cabalidad con las instrucciones que reciba de esta, le corresponde al gerente la representación legal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por mandato de la ley y puede delegarla de forma total o parcialmente en uno o varios subgerentes, es responsable de la aprobación o inaprobación del informe de labores de forma anual de dicho Instituto. El Consejo Técnico está integrado por una delegación de asesores que cumplen con funciones consultivas, quienes tienen la responsabilidad personal de apegar su actuar a normas científicas estrictas y modernas que regulen las respectivas especialidades existentes en el Instituto. La Junta Directiva ni la Gerencia pueden emitir opinión sin haber consultado a este órgano su criterio.

Por lo anterior, de acuerdo al criterio de la investigadora, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado con autonomía económica en virtud que recibe su ingreso de sus contribuyentes, posee personalidad jurídica porque puede crear sus propias normas y funcionar de la manera que le sea necesario, porque puede establecer cuál es la mejor manera de la prestación del servicio que brinda, con el objeto de cumplir con su finalidad.

Los beneficios de conformidad con el Artículo 22 del Acuerdo 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que el trabajador afiliado en general recibe son.

- a) Asistencia médica general y cirugía especializada
- b) Atención médica en consulta externa como en hospitalización
- c) Laboratorios en general, rayos x, electroencefalogramas
- d) Medicina que el médico tratante indique
- e) Transporte de ambulancia si el trabajador lo requiere
- f) Rehabilitación
- g) Tratamiento psicológico y social
- h) Atención por maternidad
- i) Atención al hijo nacido
- j) Aparatos ortopédicos
- k) Suspensión de las labores que el trabajador realiza en casos en que sea necesario
- l) Otros que regulan sus diferentes acuerdos del IGSS
- m) Pensión por vejez
- n) Pensión por orfandad
- o) Pensión por viudez
- p) Pensión por invalidez
- q) En la muerte del trabajador otorgan un subsidio a los familiares para el entierro

r) Accidentes de trabajo y de demás enfermedades profesionales

Concepto

El conceptualizar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se realiza de conformidad con el Artículo 1 del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una entidad gubernamental autónoma por mandato constitucional, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, que tiene por objeto proporcionar a los habitantes de la Nación el derecho a la seguridad social, siendo esta una función pública, unitaria y obligatoria, que brindará los servicios de salud a todos aquellos que se encuentren afiliados a él.

Legislación que lo ampara

Nace como ya se estableció con anterioridad por la sustentante, con la aprobación del Decreto número 295, denominado Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual establece su organización, funciones, desempeño, beneficios que ofrece al afiliado y procedimientos de los recursos que el afiliado o la parte patronal, pueden en caso de negativa a los servicios o prestaciones reclamadas interponer.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 100 que es la entidad encargada de la Seguridad Social. Así también, para el interés de este trabajo de investigación, es importante mencionar los Acuerdos de dicho Instituto Guatemalteco de Seguridad Social números 410, 468, 466, 737, 985 y 1154, en los cuales regula temas que serán mencionados tales como la protección relativa a enfermedad común y maternidad, el reglamento de prestaciones en dinero, la regulación sobre los requisitos que se deben llenar para legalizar las diferentes suspensiones, sean esta por enfermedad común o por maternidad, así también, en la actualidad dicha institución ha creado a través del Acuerdo 28/2019 un normativo con el cual adquiere los servicios de asistencia de comadronas para dicho Instituto.

Procedimiento establecido para que la madre goce del beneficio de pre y post natal

Una de las facultades que posee el IGSS, por ser una entidad autónoma, es crear sus propias normas, por lo que en el Acuerdo número 410, establece que para que la madre trabajadora goce del beneficio de un subsidio por maternidad equivalente a un 100% de su salario, debe de encontrarse trabajando con un mínimo de 4 meses de anticipación al estado de gestación, gozará del beneficio de atención en su etapa pre

natal y post natal y del recién nacido en su etapa natal hasta los 7 años de edad.

El procedimiento para el goce de periodo pre y post natal, es el siguiente.

Paso # 1 Da inicio desde el momento en que la madre da aviso al patrono de su estado de gestación y visita cualquier sede del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pidiendo su inscripción por maternidad.

Paso # 2 Realizado el paso 1, deberá de llevar su control pre-natal en dicho Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y si lo desea también puede ser asistida por médico particular.

Paso # 3 Llegado el momento de la suspensión de labores por encontrarse cerca el día del parto, el médico tratante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deberá extender a la trabajadora dicha suspensión la cual ella ha de hacer llegar a su patrono de forma inmediata.

Los requisitos regulados en el Acuerdo número 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la legalización de la suspensión por maternidad cumplidas las treinta y dos semanas de embarazo son, los cuales se copian de forma literal:

a) Certificado de Trabajo (original y copia) siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie el descanso prenatal, haya contribuido cuatro meses (Acuerdo número 1154, Artículo 5 de la Junta Directiva)

b) Certificado médico con timbre médico (al ser médico particular) (original y copia) indicando la fecha última de menstruación, fecha probable del parto y edad gestacional del embarazo. Al momento de solicitar la suspensión de labores en la Unidad que le corresponde, se le proporcionará el Formulario interno de Legalización de Suspensiones de Labores por Medico Particular (SPS-458) el cual deberá anotar la dirección exacta donde la paciente guardará reposo.

c) Si la madre se trata en hospital nacional, se obvia el timbre médico y se debe de realizar dicho certificado en hoja membretada del lugar, con firma y sello del médico tratante y visto bueno del jefe del departamento.

d) Si se trata de médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social pasará a Registros médicos la orden y no debe adjuntar documentos al haber realizado en dicho Instituto Guatemalteco de Seguridad Social su control pre natal.

e) Debe presentar su documento personal de identificación en buen estado original y copia

f) Presentar carne de afiliación en original y copia

g) Dos fotocopias del informe escrito del primer ultrasonido obstétrico realizado.

Paso # 4 De manera interna, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social traslada una copia de dicha suspensión a la Unidad de Análisis para que en ella sea verificada si la madre trabajadora ha cumplido con el aporte de su cuota por el plazo mínimo de cuatro meses.

Paso # 5 Al ser afirmativa la contribución obligatoria, dicha unidad lo remite al Departamento de Prestaciones en Dinero.

Paso # 6 El Departamento de Prestaciones en Dinero emite el cheque con el cual se cubre el subsidio por maternidad (pago por maternidad), el cual será de un cien por ciento del salario base reportado por el patrono en las respectivas planillas. Dicho pago debe realizarse durante los treinta días anteriores al día de la fecha probable del parto incluida ésta, debidamente certificada por el médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y durante los cincuenta y cuatro días posteriores al parto. Durante ese periodo la trabajadora afiliada no puede realizar trabajo remunerado en ningún otro lugar.

El derecho del subsidio también lo tiene la madre trabajadora en relación de dependencia que decidió no llevar el control de su embarazo en dicho Instituto, sino por médico particular ya que de conformidad con el Artículo número 35 del Acuerdo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social número 468, posee los mismos derechos que aquella madre que si uso los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social durante el embarazo.

Recurso que procede contra los procedimientos administrativos

Cuando los patronos o afiliados desean reclamar alguna de los derechos que regula dicho decreto, procede interponer el recurso de apelación, regulado en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Artículo 52 en virtud que le ha sido negado al trabajador en general o a la trabajadora afiliada en particular, el derecho a gozar de un subsidio por maternidad al cual considera tener derecho. Solo puede ser denegado este derecho si la madre trabajadora no ha contribuido con las cuotas establecidas en los acuerdos del Instituto.

El trámite de dicho recurso es el siguiente.

a) La trabajadora afiliada debe de interponer ante la Gerencia el recurso de apelación dentro del plazo de tres días a partir del momento en que le

sea notificada la resolución que no le será otorgado el subsidio por maternidad.

b) La Gerencia eleva a la Junta Directiva dicho recurso

c) La Junta Directiva debe dictar su resolución de fondo dentro del plazo de diez días siguientes a aquel en que se formuló el recurso. Al ser de nuevo la respuesta negativa por la Junta Directiva, la trabajadora afiliada, puede plantear dentro de cinco días ante los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social en juicio ordinario su inconformidad por la resolución emitida.

Los beneficios que obtiene la madre como consecuencia del parto

La normativa del IGSS regulado en el Acuerdo 410, Artículo 22, establece que las prestaciones son de dos clases. I) Prestaciones en dinero y II) Prestaciones en servicio.

I) Las prestaciones en dinero son.

a) Subsidio por maternidad

b) Una cuota mortuoria

II) Las prestaciones en servicio son.

a) Asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante las fases prenatal, natal y postnatal

- b) Hospitalización
- c) Asistencia farmacéutica
- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios
- e) Servicio social
- f) Transporte
- g) Ayuda de lactancia
- h) Canastilla maternal

Las prestaciones tanto en dinero como en servicio pueden ser percibidas por la madre afiliada. La madre que solo haya pagado menos de las cuotas reguladas en ley no tiene derecho al subsidio por maternidad, pero si a las prestaciones de servicio, esto de conformidad con el Acuerdo 410 de la referida institución. Solamente la prestación en servicio puede recibir la madre que goza del derecho de IGSS por ser beneficiaria porque su esposo o conviviente la inscribió como tal, de conformidad con el Acuerdo 410 de dicha institución, por lo tanto, a criterio de la sustentante, el subsidio por maternidad es un beneficio personalísimo, en virtud que solo se adquiere el derecho a él, si la madre aporta de forma mensual al Instituto.

Como ya fue mencionado anteriormente por la sustentante, el subsidio por maternidad es de un 100 por ciento del salario diario base. Este salario base, será calculado de acuerdo a lo reportado por el patrono en las respectivas planillas. Esto se encuentra regulado en el Acuerdo 468, Artículo 5 en el cual se regula que el salario base debe ser el devengado en el período o períodos de información inmediatos anteriores a la fecha del parto, es decir al inicio de los descansos pre y post parto, habiendo acreditado sus derechos con vigencia laboral al inicio de la suspensión, por lo tanto, la madre tendrá derecho al subsidio si ha cumplido con lo establecido en la norma.

Es importante hacer saber y recalcar, que el total del periodo pre y post natal que se encuentra regulado en la legislación guatemalteca es de ochenta y cuatro días, por lo que el subsidio de maternidad solo será pagado en un 100 por ciento sobre estos días. Si el período de suspensión de labores de la madre afiliada se prolonga, por cualquier causa propia o de su hijo o hija recién nacida, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social pagará subsidio por enfermedad común, de conformidad con el Artículo 28 del Acuerdo 410 de dicha institución, teniendo la obligación el patrono de realizar el ajuste salarial correspondiente al total del salario devengado.

Así también la institución en mención otorga un subsidio a la madre afiliada que ha sufrido un aborto no provocado equivalente a un 100 por ciento del salario proporcional a veintiséis días contados a partir de la fecha del aborto. Si llegare a comprobarse que el aborto fue intencional y la trabajadora hubiere reclamado el subsidio correspondiente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social está facultado para retirar dicho derecho.

Sobre la cuota mortuoria, se establece que su objetivo es cubrir los gastos de entierro del fallecido y es pagadera mediante una cantidad global, establecido en el Artículo 35 del Acuerdo 410 del IGSS, se determina que el monto de la cuota mortuoria es de dos unidades (últimos salarios devengados por el trabajador) si se tratare del fallecimiento de la madre afiliada, el cual será pagadero a un familiar de la fallecida y si la cuota mortuoria se solicita por la muerte del recién nacido, o del menor nacido pero que no sobrepasa los dos años de edad, la cuota mortuoria, se reduce a una unidad.

Las prestaciones en dinero de conformidad con lo establecido en el Artículo 56 del Acuerdo número 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, prescriben en un año, contados a partir de la fecha en que se originó el derecho a la misma, por lo tanto, se inicia a contar desde el plazo del parto o desde el plazo en que la madre o el recién

nacido ha fallecido. El subsidio por maternidad es incompatible con la percepción de cualquiera de los demás subsidios otorgados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con el Acuerdo 410 de dicho instituto, así también regula por lo que las prestaciones en dinero en general no son susceptibles de cesión, compensarse, gravarse o de embargo.

Es necesario hacer ver que la madre que no se inscribió ni hizo del conocimiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social su estado de gravidez, únicamente se lo hizo saber al patrono, situación que puede suceder al momento en que la madre afiliada no ha realizado el pago de las cuotas respectivas para tener derecho a la atención y subsidio, pero si a la suspensión para gozar del periodo pre y post natal, puede legalizar su suspensión de conformidad con el Acuerdo 466 de dicho Instituto, por lo que los requisitos para la legalización del parto y derecho a suspensión son los siguientes, se copia literal.

a) Certificado de Trabajo (original y copia) siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicie el descanso prenatal, haya contribuido cuatro meses (Acuerdo número 1154, Artículo 5 de la Junta Directiva)

b) Certificado médico con timbre médico (al ser médico particular) (original y copia) indicando datos de la atención del parto, edad gestacional, fecha y hora del parto, peso y talla del recién nacido.

c) Si la madre se trata en hospital nacional, se obvia el timbre médico y se debe de realizar dicho certificado en hoja membretada del lugar, con firma y sello del médico tratante y visto bueno del jefe del departamento, pasará a Registros médicos

d) Debe presentar su documento personal de identificación en buen estado original y copia

e) Presentar carne de afiliación en original y copia

f) Presentar certificado de nacimiento original y dos fotocopias emitidas por el Gineco Obstetra, pediatra, médico general o personal de salud que haya atendido el nacimiento y dos fotocopias de la Certificación de nacimiento emitido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) en donde conste la respectiva inscripción.

También tiene derecho a las prestaciones de servicio, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribución de conformidad con el Artículo 24 del Acuerdo 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

I) La trabajadora afiliada

II) La esposa del trabajador afiliado, o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada

III) La trabajadora en un periodo de desempleo, siempre que la pérdida del empleo haya sido durante su estado de gravidez

- IV) La esposa o compañera del afiliado fallecido que se encuentre en estado de gravidez en la fecha del fallecimiento de este.

El beneficio del padre para compartir el periodo Post Natal con su esposa o conviviente con el objeto de forjar el vínculo padre-hijo, respetando el derecho de igualdad

Como se estableció anteriormente por la sustentante, es importante recordar, que en la época en la cual se dio la creación de la seguridad social en Guatemala, la sociedad guatemalteca, era una sociedad conservadora y en la cual los principios y valores morales eran su columna vertebral, por lo tanto, los legisladores del momento veían únicamente a la madre como la encargada del cuidado y de la crianza de los hijos y al padre como el proveedor de la familia. Fue tiempo después que se estableció que, si salía a trabajar la madre, debía de protegersele. Bajo esa premisa, fue creada la norma.

Pero es necesario hacer notar que en la época actual, la vida en la sociedad guatemalteca ha cambiado en un giro de trescientos sesenta grados, ahora, es necesario que ambos padres sean los encargados en el cuidado y crianza de sus hijos, ya que se hace patente la carencia de afecto en los niños y adolescentes, quienes a la presente fecha por no

sentirse amados, por no tener una personalidad formada y valores y principios arraigados en su crecimiento físico, espiritual y moral, toman la decisión de acabar con su vida, por lo tanto, la cercanía y afecto que puedan recibir de ambos padres es indispensable en su crecimiento.

Guatemala, como ya se estableció anteriormente por la sustentante, regula el goce de un periodo pre y post natal para la madre y para el padre de conformidad con el Código de Trabajo, Artículo 61 inciso ñ) numeral 3, goza de un mínimo de dos días de licencia con goce de salario para que acompañe a su esposa o conviviente por el nacimiento de su menor hijo o hija, violentando así el derecho de igualdad regulado constitucionalmente en virtud que dicho plazo a la presente fecha es insuficiente, en virtud que en dos días no puede formar un vínculo sentimental con su hijo o hija recién nacida, para el padre es psicológicamente una situación difícil, ya que la madre ha de dedicar la mayor parte de su esfuerzo a satisfacer las necesidades del recién nacido y el padre por volver a su jornada laboral con prontitud, no se involucra en el cuidado del recién nacido.

De conformidad con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de igualdad, el cual de conformidad con el autor Jorge Mario Castillo González (2003) es concebido como la libertad para asegurar al hombre y a la mujer

cualquiera que sea su estado civil, que gozarán de diversas libertades entre estas se mencionan legales, políticas, de ideas, de enseñanza, de aprendizaje y de trabajo. El derecho de igualdad también se establece desde una igualdad de justicia, igualdad de ley, igualdad de oportunidades, por lo tanto aunque la legislación constitucional lo regula en su cuerpo legal, los legisladores guatemaltecos no lo han aplicado en todo el contexto legislativo, por lo que a la presente fecha, se determina que en la legislación guatemalteca laboral únicamente la madre tiene el derecho de gozar de un período post natal y los derechos post natales paternos no existen como tales, violentando así ese derecho humano inherente.

La legislación internacional, ratificada por Guatemala, acoge el derecho de igualdad y la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha emitido varias sentencias que regulan este derecho y que al formar parte Guatemala de los organismos internacionales debe de acoger dichas sentencias dentro de su legislación. A la presente fecha, el padre guatemalteco no logra disfrutar con su hijo recién nacido un periodo post natal parental, y solo puede relacionarse con él solo en cierto horario y dentro del plazo de 2 días legalmente regulado.

En la niñez y adolescencia, a criterio de la sustentante, es indispensable el lazo de familia que forme carácter y fortalezca espiritual y moralmente al ser humano, ya que ambos son la columna vertebral de la vida de una

persona adulta. Por tal razón es necesario que el padre que desee convivir con su hijo o hija recién nacido o nacida, y desde ese momento entrar a la vida del nuevo ser, tenga legalmente la oportunidad de hacerlo, que goce de un periodo más largo de licencia al momento de nacido su hijo o hija con el objeto de forjar desde allí los lazos que les unirán y que perdurarán en el tiempo. Así también, debe de tenerse presente que lo anterior es el caso de que todo se desenvuelva de forma normal en el momento del parto. De acuerdo a todo lo expuesto por la sustentante previamente, se puede realizar una interrogante, qué sucede si la madre fallece en el momento del parto y es el padre que debe de asumir el papel de recibir al bebé, llevarlo a casa y desde ese momento satisfacer sus necesidades y olvidarse de sí mismo, por buscar el bienestar de su hijo o hija recién nacido o nacida.

Guatemala no tiene regulación alguna, por lo tanto el padre solo tendrá legalmente los dos días de licencia con goce de salario por nacimiento de su hijo o hija y tres días más por el fallecimiento de su esposa o conviviente, por lo que de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, Artículo 61, inciso ñ) numerales 1 y 3, posee solo un plazo de cinco días de licencia con goce de salario parcial para estar con su recién nacido y luego buscar la forma en que alguien le asista y sobrellevar la muerte de su esposa o conviviente y atender a su hijo o hija recién nacido o nacida en su tiempo libre. Por tal razón la sustentante considera indispensable,

que el derecho del periodo post parto pueda ser también un derecho que tenga el padre, con el objeto de crear un vínculo padre e hijo o hija o en el peor de los casos asumir el cuidado de su recién nacido en ausencia de su madre.

En el presente trabajo de investigación se logra establecer que es posible que la madre pueda ceder algunos de los últimos días de su derecho de descanso post natal al padre para que sea él quien asuma en esos días de goce el cuidado de su recién nacido. No se considera inconveniente alguno en dicha división porque el padre que desee tener ese período con su hijo o hija lo hará por amor y no por sentirse obligado y legalmente desde el momento en que la madre del bebé debe regresar a sus labores goza de una hora de lactancia materna, de conformidad con Cristian Aedo (2000) indica que el recién nacido debe de gozar de los beneficios de dicha lactancia por lo que la sustentante considera que no se estaría vulnerando el interés superior del recién nacido ya que la lactancia materna es el mejor alimento que puede recibir el menor en sus primeros días de vida.

Así también la sustentante, considera, indispensable que al decidir gozar del periodo post natal compartido, que en este trabajo se propone, el padre pueda tramitar ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el respectivo patrono, por el plazo que ambos padres hayan decidido

dicho la licencia respectiva, con una anticipación prudente, en virtud que los días que se proponen para compartir son los que se encuentran casi al final de dicho período.

En caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, de acuerdo a la propuesta del presente trabajo, el padre deberá solicitar la licencia por el plazo regulado en ley, siendo este de 54 días, del periodo post natal, teniendo como único requisito para disfrutar del mismo que ambos laboran en relación de dependencia en virtud que uno y otro han aportado al Seguro Social. En este caso los 2 días que la ley establece como licencia con goce de salario por nacimiento y 3 días por fallecimiento, los cuales ya se explicaron con anterioridad, deberán ser plazo suficiente para que el padre realice las respectivas gestiones administrativas ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y ante la parte patronal para poder gozar del período legalmente regulado.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social quien deberá cubrir el salario del trabajador es decir del padre, como un subsidio que deviene por maternidad, obteniendo así el padre un ingreso del 100 por ciento de su salario durante el tiempo que goce del descanso post natal, ya sea el compartido o el absoluto por fallecimiento de su esposa o conviviente cuando ambos aportan a dicho instituto. Con el objeto de acreditar el derecho para gozar del beneficio solicitado ante el Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, el padre deberá haber trabajado como mínimo en relación de dependencia un plazo mayor de seis meses y de estos haber aportado como mínimo cuatro a dicho instituto, teniendo el patrono las constancias de dicho aporte a través de las planillas de pago de la cuota respectiva y conocimiento de ello dicho instituto.

La sustentante propone que cada uno de los padres, deberá presentar la respectiva orden donde el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de la madre le suspende por maternidad y en el caso del padre donde le aprueba el goce de algunos de los últimos días del descanso post natal compartido o del descanso post natal completo por razón de fallecimiento de su esposa o conviviente, con el objeto de que los respectivos patronos estén enterados de la fecha a partir de la cual no habrán de cubrir los respectivos salarios. Esta notificación deberá realizarse con un plazo mínimo de siete días de anticipación al acaecimiento del parto. O bien, dentro de los cinco días de licencia con goce de salario concedidos al padre los cuales la ley regula por nacimiento de hijo o hija y del fallecimiento del cónyuge o conviviente, con el objeto de que tanto el patrono como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tengan conocimiento de lo sucedido por razón de ausencia de labores y de pago de salario o de subsidio por maternidad, según sea el caso.

Ejercicio del periodo Postnatal parental por el padre o periodo post natal compartido

Para poder gozar el padre del beneficio, a criterio de la sustentante, deberá de presentarse a sus labores después de los dos días que la ley le concede por el nacimiento de su hijo o hija, gozando así de la licencia con goce de salario, que la ley establece en el Artículo 61, literal ñ), numeral 3, se ausentará hasta la fecha en que llegue el momento de gozar del periodo post natal compartido, indicándole a la parte patronal con una semana de anticipación a su descanso, con el objeto que el patrono se organice y busque sustituto para dicho puesto de forma temporal, regresando a sus labores cotidianas y al mismo puesto en condiciones de trabajo al momento en que termine el plazo solicitado. En caso de periodo post natal completo por fallecimiento de la esposa o conviviente, a criterio de la sustentante, iniciará a correr el plazo legal de 54 días después de la licencia con goce de salario de cinco días por nacimiento y fallecimiento de su esposa o conviviente, dándole tiempo así a ingresar las solicitudes de goce del periodo post natal completo por dicha causa, amparándola con la certificación de defunción de su esposa o conviviente. Iniciando a correr como ya se indicó desde el momento del parto el pago del subsidio por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la abstención del pago del salario por parte del patrono.

El objeto de compartir el periodo post natal es que ambos padres se involucren en esos primeros días de vida del recién nacido, por lo tanto no tiene razón de ser que la madre brinde al padre la totalidad del periodo post natal. Se propone que sea obligatorio el goce del periodo post natal completo al momento en que acaece la muerte de la madre del recién nacido y es el padre quien debe hacerse responsable de su hijo o hija recién nacido.

Incompatibilidad del subsidio por maternidad cuando existe reincorporación laboral

La sustentante propone que no es posible que la madre continúe percibiendo el subsidio por maternidad al momento de reincorporarse a sus labores, en virtud que, al momento de su reincorporación, el responsable del pago de su salario es la parte patronal quien deberá respetar el periodo de lactancia que ella por mandato de la ley le corresponde. Así también es de recordar que a partir del momento en que la madre comparte algunos de los últimos días que le corresponden de su periodo post natal al padre de su recién nacido, es él quien devenga el subsidio por causa de maternidad, siempre pagado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en un cien por ciento de su salario reportado por el patrono.

Así también deberá emitir el cheque con el cual cubre el subsidio por maternidad, el cual será del cien por ciento del salario base reportado por el patrono del padre en las respectivas planillas durante el tiempo que goce del periodo post natal compartido. Dicho pago debe realizarse dentro de los treinta días posteriores al día de la fecha en que el padre gozará del beneficio del periodo post natal compartido. Durante ese periodo el trabajador afiliado no puede realizar trabajo remunerado en ningún otro lugar.

Si el periodo post natal será gozado completo por fallecimiento de la madre, deberá la Unidad de Pago respectiva, emitir el cheque por el periodo de cincuenta y cuatro días que la ley establece sobre el periodo post parto, de conformidad con lo reportado por el patrono del padre en las respectivas planillas. Dicho pago debe realizarse durante los treinta días posteriores a la presentación de la certificación de defunción de la madre por haber dado a luz ante la respectiva Unidad de Registros Médicos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y durante los cincuenta y cuatro días posteriores al parto. Durante ese periodo la trabajadora afiliada no puede realizar trabajo remunerado en ningún otro lugar.

Sugerencia de reforma a los Artículos 61 inciso ñ 3) y 152 del Código de Trabajo

Como sugerencia de reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo el cual quedaría así.

“ñ) Conceder licencia con goce de salario a los trabajadores en los siguientes casos: 1. ...; 2. ...

3. Por nacimiento de hijo dos días después del parto. Así también se tendrá como obligación del patrono conceder licencia sin goce de salario al trabajador que desee gozar del periodo post natal compartido o del periodo post natal completo en caso de fallecimiento de su esposa o conviviente sobreviviente del parto, que regula el Artículo 152 de este Código”.

Como sugerencia de reforma al Artículo 152 del Código de Trabajo el cual quedaría así:

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

objeto de que el padre de su hijo recién nacido se involucre en la crianza y forje lazos desde ese momento, puede ceder de los cincuenta y cuatro días del periodo post parto o post natal, tomándose ambos términos como sinónimos, siempre y cuando él padre también se encuentre afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, algunos de los últimos días de dicho periodo, siendo un plazo no menor a 10 días.

Regresando la madre a sus labores y gozando desde ese momento del periodo de lactancia por el plazo regulado en el Artículo 153 de este cuerpo legal. El padre gozará del beneficio del periodo post natal compartido, por un plazo no menor de 10 días. Se establece dicho periodo como una licencia sin goce de salario en virtud que el pago por esos días será a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Deberá dar aviso a su patrono con una semana de anticipación al día en que se ausentará de sus labores, plazo del cual debe de tener de conocimiento el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social según lo regulado en el Acuerdo de dicho Instituto, con el objeto de que el patrono busque un remplazo temporal a su puesto y al volver a sus labores le reinstale en el mismo puesto o en otro similar sin cambiar las condiciones de la prestación del servicio, principalmente el salario ya que el trabajador podrá darse por despedido de forma indirecta y el empleador o patrono deberá cancelar la indemnización correspondiente y demás prestaciones laborales irrenunciables.

Durante el plazo que dure el periodo post natal para la madre o el período post natal compartido para el padre, no pueden ninguno de los dos emplearse en otro lugar, ya que perderán el beneficio del subsidio por maternidad. Si la madre falleciere a consecuencia del parto, el padre del recién nacido podrá gozar del periodo post natal completo, es decir del plazo de 54 días, con el objeto de que cubra las necesidades básicas de su hijo o hija recién nacido y afiance lados fraternos, gozando de un subsidio post natal del 100 por ciento de su salario reportado por su respectivo patrono durante dicho plazo.

Para gozar de dicho período post natal compartido o completo dependiendo del caso y del subsidio de maternidad, será requisito esencial, que ambos padres hayan aportado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como mínimo cuatro mensualidades, de un periodo mínimo de seis meses. La madre, al volver a sus labores y dar inicio su periodo de lactancia tienen prohibido cobrar alguna suma equivalente por subsidio de maternidad a favor suyo, si en dado caso llegare a cobrarlo, deberá reembolsarlo en un 150 por ciento. El subsidio al padre será pagado de la misma forma que es pagado el subsidio a la madre.

A nivel internacional según Cristian Aedo (2000) la maternidad se encuentra protegida a través de licencias que debe conceder el patrono a la madre trabajadora, en América por mencionar algunos se encuentra regulada de la siguiente manera.

Argentina en 90 días 45 de pre-natal y 45 de post-natal, la cual es remunerada por el Seguro Social, En Chile, es de 126 días 42 de pre-natal y 84 de post-natal, periodo remunerado por el Seguro Social. En Costa Rica son 120 días, son 30 días de pre-natal y 90 días de post-natal, lo remunera el Seguro Social y el empleador, En México son 84 días, 42 días de pre-natal y 42 días de postnatal, lo remunera el Seguro Social, en Perú son 90 días, 45 días de pre-natal y 45 días de post-natal, y lo remunera el Seguro Social, en Estados Unidos de Norteamérica son 84 días no está dividido en pre y post natal ya que no lo paga si el Seguro Social, ni el empleador ni otra organización del Estado.

En Europa, por mencionar algunos países, se encuentra regulada de la siguiente manera.

Alemania 98 días, 42 de pre-natal y 56 de post natal, lo remunera el Seguro Social y el empleador, en Bélgica 105 días, 49 de pre-natal y 56 de post-natal, lo remunera el Seguro Social, en Dinamarca son 126 días, 28 días de pre-natal y 98 días de post-natal, lo remunera el Seguro

Social, en España son 112 días, mayor que 70 días de pre-natal y menor que 42 días de post-natal, lo remunera el Seguro Social, en Francia son 112 días, 42 días de pre-natal y 70 días de post-natal lo remunera el Seguro Social.

Los países que integran al padre en la paternidad responsable desde el nacimiento de sus menores hijos son Noruega quien le otorga un plazo de 14 semanas, Islandia 90 días, Suecia 70 días y Finlandia 54 días, en Eslovenia 90 días y en Estados Unidos el mismo tiempo que a la madre de 84 días sin que sean remunerados. En Chile de conformidad con la Ley No. 20.545 regula que el padre puede gozar de un periodo post natal a partir de la séptima semana de nacido su menor hijo, compartiendo con su esposa o conviviente el período post-natal, es de recordar que el período en este país es de 126 días.

Conclusiones

Guatemala actualmente no posee legislación que regule el derecho que tiene el padre de disfrutar de un descanso prolongado después del nacimiento de su hijo o hija en Guatemala, violentando el derecho constitucional de igualdad, el cual garantiza que no debe de existir discriminación entre mujer y hombre en la adquisición de derechos y obligaciones, y al no existir legislación sobre el derecho post natal parental no ha sido establecido este principio constitucional de forma igualitaria dentro de la legislación nacional.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad administrativa encargada del cumplimiento y de la regulación del periodo pre y post natal, debe ser la que establezca el procedimiento administrativo idóneo, para que la madre pueda compartir con el padre de su hijo recién nacido, los días que de forma voluntaria el padre desea interactuar con su menor hijo, volviéndose así ese plazo en un periodo post natal parental.

En Guatemala únicamente se protege al recién nacido y a su madre, situación contradictoria, ya que es el Estado de Guatemala es el obligado de cumplir con el bien común, por lo que es necesario que impere en el presente una reforma legal que permita que el padre goce de un período prolongado de licencia con goce de salario y en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, goce el periodo post natal completo, con la finalidad que sea parte de la crianza de su hijo o hija recién nacido desde ese momento.

Referencias

Libros:

Aedo Cristián. (2000). Resumen Ejecutivo Estudio sobre impacto económico de la extensión del permiso postnatal. (s.f.) (s.e) (s.l.)

Arenas Monsalve, G. (2007). El derecho Colombiano de la Seguridad Social Bogotá: Legis, Segunda Edición. (s.e)

Castillo Gonzalez, Jorge Mario. (2003) Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad. Guatemala. Editorial Impresiones Gráficas de Guatemala.

De Ferrari, Francisco. (1972). Derecho del trabajo. Argentina. Editorial De Palma.

De la Cueva, Mario. (1943) Derecho mexicano de trabajo. (2ª. ed); México. Editorial Prorrúa

Fernández Molina, Luis. (2001). Derecho Laboral Guatemalteco. Editorial Oscar de León Palacios.

Franco, Landelino. (2006). Derecho del Trabajo Guatemalteco. Editorial Estudiantil Fénix.

Fundación Myrna Mack. (2000). Principales instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Guatemala, Guatemala. Guatemala, Guatemala. Editorial Serdiver S.A.

Hernández Márquez, Miguel. (1988) Tratado elemental del derecho del trabajador. Argentina López Sánchez, Luis Alberto. (1986). Derecho de trabajo para el trabajador. (2^a. ed) México. Editorial Géminis.

Plá Rodríguez, Américo. (1985). Los principios del derecho del trabajo. (2^a. Ed). Argentina. Editorial Esfuerzo.

Prado, Gerardo. (2003). Derecho Constitucional. (3^a ed). Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix.

Ruiz, Ángel, (1997). Nuevo Derecho de la Seguridad Social. 7 Edición. México. Editorial Porrúa.

Uthoff, Andras (1995). Reforma a los sistemas de pensiones en América Latina y el Caribe, Serie Financiamiento del Desarrollo, Núm. 29, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Valenzuela Herrera, Agosto. (2006) Seguridad social en Guatemala. Guatemala. (s.e)

Walker Linares, Federico. (s.f.) Derecho de trabajo. Guatemala (s.e.)

Leyes:

Congreso de la República de Guatemala. (1985) Constitución Política de la República de Guatemala. Publicado en Diario de Centroamérica, del 31 de mayo de 1985. Guatemala

Congreso de la República de Guatemala. (1961) Decreto 1441. Código de Trabajo. Publicado en Diario de Centroamérica, Número 14, tomo CLXII, de fecha 16 de junio de 1961.

Congreso de la República de Guatemala. (1946) Decreto 295-1946. Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad. Publicado en Diario de Centroamérica, Tomo XLVII, No. 83, 84 y 85 de fecha 31 de octubre y 4 de noviembre de 1946.

Congreso de la República de Guatemala. (2010) Decreto 32-2010. Ley para la Maternidad Saludable. Publicado en el Diario de Centroamérica.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 410, de fecha 16 de abril de 1964.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 468, de fecha 04 de octubre de 1967.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 466, [s.f.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 737, [s.f.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 985, [s.f.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 1149, [s.f.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 1154, [s.f.]

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 32-2010, de año 2010.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 65-2012, de año 2012.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 28-2019, de año 2019.

Convenio de la OIT 100 que regula la Igualdad de remuneración.

Convenio de la OIT 111 que regula lo relativo a la Discriminación en el empleo y ocupación.

Convenio de la OIT 156 que regula lo relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio de la OIT 183 (2000) que regula la protección a la maternidad

Convenio de la OIT 103 (1952) que regula la protección a la maternidad

Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana (1791),

Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (1789)