

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Análisis Comparativo del Procedimiento eficaz para  
reintegrar al trabajo a mujeres en estado de gravidez**

-Tesis de Licenciatura-

Isvelia Anayana Sandoval Morales

Guatemala, marzo 2015

**Análisis Comparativo del Procedimiento eficaz para  
reintegrar al trabajo a mujeres en estado de gravidez**

-Tesis de Licenciatura-

Isvelia Anayana Sandoval Morales

Guatemala, marzo 2015

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

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

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Enlace	Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz
Asesor de Tesis	M.A. Arnoldo Pinto Morales
Revisor de Tesis	Lic. Carlos Enrique Morales Monzón

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Lic. Eduardo Galván Casasola

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

Licda. Hilda Marina Girón Pinares

Lic. Javier Aníbal García Constanza

## **Segunda Fase**

M. Sc. José Antonio Pineda Barales

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. Sc. Marío Jo Chang

## **Tercera Fase**

M. Sc. Eddy Giovanni Miranda Medina

Lic. Erick Estrada Wong Castañeda

Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

M. Sc. María Victoria Arreaga Maldonado

Lic. Pablo Esteban López Rodríguez



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**, presentado por **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**, 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 Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**

El Tutor de Tesis,

### 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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 08 de septiembre de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



**M. A. Arnoldo Pinto Morales**  
Tutor de Tesis





UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**, presentado por **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**, 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 Licenciado **CARLOS ENRIQUE MORALES MONZÓN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**M. Sc. Otto-Ronald González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**

El Revisor de Tesis,

### 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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de octubre de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Lic. Carlos Enrique Morales Monzon**  
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sapientia ante omnia, acquiritur sapientia"

## DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

### 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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

### Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 11 de febrero de 2015

*"Sapientia ante omnia, acquiritur sapientia"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador del Taller de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ISVELIA ANAYANA SANDOVAL MORALES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO EFICAZ PARA REINTEGRAR AL TRABAJO A MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ**

El Director del programa de tesis, y 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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

### Por tanto,

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

Guatemala, 26 de febrero de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador del Taller de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



**Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

**Nota:** Para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **ACTO QUE DEDICO**

### **A DIOS:**

Por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### **A MIS PADRES:**

Sarvelio Sandoval Lemus (+) Que aunque ya no esté con nosotros, sigue vivo en mis pensamientos porque siempre fue un apoyo para mí. A Mi madre: María Consuelo Morales Moscoso, que además de darme la vida ha estado siempre pendiente de mis luchas diarias, que mi triunfo sea una satisfacción para ella.

### **A MIS HERMANOS:**

Por estar siempre pendientes de mí, en especial a Denni por su apoyo incondicional e impulsarme a seguir adelante.

### **A MIS SOBRINOS:**

Que este triunfo sea un ejemplo para ellos.

### **A MI ESPOSO:**

Randy Wilfredo Pineda Carias, por su apoyo durante mi formación.

**A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA:**

Cuna de la cultura universal del derecho, a la cual me honro en pertenecer.

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Por cultivar en su seno la ciencia del derecho.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho de trabajo	1
El derecho protector de las mujeres en el ámbito laboral	6
Derecho de inmovilidad de la mujer trabajadora durante la época de su embarazo	7
La seguridad social	23
Procedimiento para reintegrar al trabajo a la trabajadora en estado de gravidez del sector público cuando ha sido objeto de despido injustificado	28
Procedimiento para reintegrar al trabajo a la trabajadora en estado de gravidez del sector privado cuando ha sido objeto de despido injustificado	29

Procedimiento legal eficaz para reintegrar a mujeres trabajadoras del sector público y privado en estado de gravidez al trabajo	40
Conclusiones	47
Referencias	48

## **Resumen**

El derecho laboral tiende a regular derechos encaminados a brindar una protección legal a la parte trabajadora, en especial a la mujer trabajadora en estado de Gravidéz. A estas mujeres se les brinda el derecho inamovilidad, por lo tanto el patrono tiene prohibido despedirlas si no cuenta con autorización judicial para tal efecto. Sin embargo, en el supuesto que el patrono sin contar con dicha autorización despide a la trabajadora, ésta debe de iniciar una acción legal para que eventualmente sea reinstalada en el puesto de trabajo.

El presente trabajo comprendió la inclusión de ocho aspectos. En el primero se aborda lo relacionado con el derecho de trabajo, sus principios y características. En el segundo se trata lo relacionado con los fines del derecho de trabajo. En el tercero se analizó lo concerniente al derecho protector de las mujeres en el ámbito laboral. El cuarto aspecto incluyó el derecho de inmovilidad de la mujer trabajadora durante la época de su embarazo. En el quinto aspecto se analizó el ordenamiento jurídico laboral en el ámbito interno e internacional sobre la protección a la mujer embarazada. En el sexto aspecto se abordó la seguridad social. En el séptimo se trataron las acciones legales para restituir el derecho de inamovilidad a la mujer embarazada objeto de despido laboral, comprendiendo la acción administrativa que debe realizar la inspección

general de trabajo en el caso que la parte patronal despida a una mujer trabajadora en estado de embarazo sin contar con previa autorización judicial, así como la acción judicial que consiste en juicio ordinario laboral; y en el octavo aspecto se trató de la necesidad de contar con un procedimiento legal eficaz para la reinstalación a mujeres en estado de gravidez al trabajo.

## **Palabras clave**

Derecho de Trabajo. Protección. Mujer. Gravidez. Inamovilidad. Reinstalación. Procedimiento.

## **Introducción**

El derecho de trabajo procura mantener una relación de armonía entre la parte trabajadora y la parte patronal. A través de la legislación, pretende compensar la desigualdad que puede devenir de esa relación. Lo que intenta es otorgar protección jurídica preferente a la parte trabajadora, sin que con ello se deje por un lado los derechos y obligaciones que tienen ambas partes, empleadores y trabajadores. La idea es evitar abusos en ambas vías. Derivado de esa protección laboral, se desprende de manera especial la tutelaridad constituida en el derecho de inamovilidad que se confiere a la mujer trabajadora en estado de gravidez. También se incluyen los procedimientos, tanto administrativos como judiciales que se deben de sustentar, en caso de que dicho derecho sea vulnerado por la parte patronal.

En el ámbito sustantivo laboral se ha analizado y determinado el derecho que le asiste a la mujer trabajadora en estado de gravidez. También se abordaron en el ámbito adjetivo laboral los procedimientos administrativos o judiciales que protegen los derechos de la mujer trabajadora en tal estado, en caso de que la misma sea despedida.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral, comprendido entre tal precepto de forma especial la protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez esto en cuanto al derecho de inamovilidad del cual goza. Es importante hacer prevalecer tal derecho siempre y cuando por encontrarse en tal estado sea el motivo de despido lo cual no lo justifica.

El Código de Trabajo en el artículo 151 literal c), impone como prohibición al patrono, el despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo, por gozar del derecho de inamovilidad. Este derecho se encuentra constituido en el ámbito sustantivo laboral, pero adjetivamente no se cuenta con un procedimiento rápido y eficaz conlleva a la reinstalación en sus actividades laborales a la mujer en estado de gravidez en caso que el patrono la despida. Tal procedimiento debe conllevar al cese de la violación al derecho relacionado, así como también la imposición de sanciones a su transgresor, por lo que en el último tema de este estudio se propone como posible solución tal procedimiento.

## **Derecho de trabajo**

Por derecho del trabajo debe de entenderse al conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre la parte patronal y la parte Trabajadora, que se suscita entre los mismos, contemplando asimismo los mecanismos procesales, tanto de índole administrativo como judiciales para la resolución de las divergencias que resulten de tales relaciones.

Para Muñoz, el derecho del trabajo es: “El conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios de su desarrollo”. (1976:3).

Por su parte, Urbina indica que el derecho de trabajo: “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”. (1977:135).

Goldstein agrega: “Es parte del derecho que regula las relaciones en el área del trabajo, las que se producen entre empleadores y empleados, las condiciones de las tareas y la actividad gremial”. (2008:2012).

De lo indicado por los autores que se citan, se colige que el derecho de trabajo como tal se encuentra informado de principios y normas jurídicas, que se orientan hacia a la justicia social para así dignificar y reivindicar al trabajador el cual presta su esfuerzo material o bien intelectual a cambio de beneficios económicos para su bienestar y el de su familia.

### **Principios del derecho de trabajo**

Los principios que informan el derecho de trabajo guatemalteco, están contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y fundamentalmente en el considerando cuarto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo dentro de dicho Código existen otros principios dispersos, aun cuando no están enunciados expresamente si son fundamentales al interpretar la Ley. El artículo 15 del Código de Trabajo, establece que para resolver los casos no previstos en la ley, se deben utilizar: 1) Los principios del derecho del trabajo; 2) La equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con dichos principios; y por último 3) de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

## **Características del derecho de trabajo**

A continuación se desarrolla una clasificación de las características del derecho laboral comprendiendo tanto las de índole general, como las especiales.

### **Características generales del derecho del trabajo:**

- a) Es un derecho nuevo, por originarse con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de la Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- b) Es de orden público, por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social.
- c) Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores, con la limitación de la jornada de descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, reforzada la protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- d) Tiende a la internacionalización, por la solidaridad entre los trabajadores, todo ello estimulado y coordinado por la obra de la Organización Internacional de Trabajo;
- e) Posee plena autonomía, tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- f) Se halla en constante evolución, por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole.
- g) Es realista y objetivo, por el estudio constante y próximo de los problemas de cada lugar y momento, y para brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- h) Es profundamente democrático, por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresarios. (Alcalá,1976:454).

## Características especiales del derecho laboral:

- a) Eminentemente tutelar, en el sentido de responder a propósitos deliberados de protección de las clases y grupos sociales económicamente débiles, necesitados e indefensos, tales como los trabajadores.
- b) De clase, en cuanto se dirige a amparar derechos o a proteger a determinadas clases o grupos sociales que han menester de la acción tutelar del Estado.
- c) Responde a un propósito específico de justicia social.
- d) Reconoce la significación social del trabajo y exalta los valores humanos del obrero.
- e) Imprime a la vida una mayor dignidad y la dota de más altas finalidades.
- f) Significa una positiva intervención del poder público en el proceso de la producción, en la esfera de la libertad económica y contractual.
- g) Tiene carácter de orden público, que se manifiesta en la obligatoriedad de sus disposiciones, en la irrenunciabilidad de los derechos que establece y en la nulidad de toda estipulación que exima de responsabilidades que la misma fija. (Cabanellas,1949:390).

## Características ideológicas del derecho del trabajo:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de colectivos de condiciones de trabajo.
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad. (Cortez. 2009:18).

Estas características se encuentran contenidas en el considerando cuarto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

### **Fines del derecho de trabajo**

El derecho laboral tutela el trabajo, por lo que al respecto de la finalidad del derecho de trabajo Alcalá expone:

La finalidad protectora del trabajador se señala desde el momento en que el Estado, expresión de la conciencia social, se da cuenta del deber jurídico de regular aquellas relaciones que, dejadas así mismas, o sea a la libre contraposición y al acuerdo de las voluntades, engendrarán miserias, dolores, desesperaciones, que acaban por agotar y destruir las energías humanas, en perjuicio del más alto interés colectivo de la paz social, y de la salud física y moral de la raza. (1976:580).

Para determinar con exactitud los fines del derecho laboral, Cortez cita al autor Cabanellas indicando que:

Es conveniente una subdivisión según los mismos; y así se encontraría en presencia de un: a) derecho al trabajo; b) derecho en el trabajo; c) derecho del trabajo; d) derecho después del trabajo; e) derecho colectivo del trabajo, lo cual lo formaliza de la siguiente manera:

Derecho de trabajo:

Garantías contra el paro obrero;  
Escuelas de aprendizaje;  
Agencias de colocaciones;  
Indemnización por despido;  
Fijación de causales por despido;  
Reglamentación de las condiciones de trabajo;  
Leyes protectoras de los trabajadores;  
Jornada de trabajo; horas extraordinarios;  
Reglamentación de condiciones de seguridad e higiene;  
Salario;  
Contrato de trabajo;  
Limitación de libertad contractual;  
Relación de trabajo;  
Derecho después del trabajo:  
Previsión social;  
Jubilaciones y pensiones;  
Vacaciones pagadas;  
Descanso semanal;  
Empleo del tiempo libre de los trabajadores;  
Vivienda obrera;  
Indemnización por accidentes y enfermedades profesionales;  
Derecho colectivo del trabajo:  
Sindicatos profesionales;  
Convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo;  
Colisiones y  
Reglamentos de taller o empresa. (2009:20).

## **El derecho protector de las mujeres en el ámbito laboral**

La parte trabajadora en una relación de trabajo, se encuentra conformada tanto por género masculino como femenino, es de hacer énfasis que el derecho laboral ha instituido derechos a favor de la mujer.

Al respecto, Cortez indica:

El derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: La primera es la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la

mejor garantía para el hogar y el futuro de la familia; de ahí que sea propicio adoptar todas aquellas reglas tiendan a asegurar su salud y que la proteja contra un trabajo excesivo y contra las intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas; La segunda se refiere a que la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior al alumbramiento, como posteriormente a ello; pues en ésta época se encuentra la mujer limitada para trabajar y la tercera y más importante finalidad debe ser la necesidad de proteger a la mujer de los abusos de los entes empleadores. (2009:2).

De acuerdo con lo indicado por el autor citado, el derecho laboral como parte de la tutela que debe de brindar al trabajador y en especial a la mujer que se desempeña en el ámbito laboral, regula la protección de la misma en la maternidad, tanto en el periodo anterior al alumbramiento, como posterior a ello, tomando en cuenta que puede ser objeto de abusos por parte del patrono. El tema de la mujer trabajadora es de los más especiales para el derecho del trabajo, puesto que su tratamiento no puede ser de ninguna manera similar al del hombre.

### **Derecho de inamovilidad de la mujer trabajadora durante la época de su embarazo**

Para asegurar la estabilidad laboral de una mujer que se encuentra en estado de embarazo, se ha previsto en el Código de Trabajo una prohibición para el patrono y que constituye un derecho para la misma, como lo es su inamovilidad. Tal derecho garantiza el que la mujer tenga acceso a ingresos económicos para aportar en el sostenimiento de la familia, pero en especial como protección al ser que está por venir.

De esto Cortez indica que:

La contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos.

Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar.

Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres:

Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia;

El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar;

Aun trabajando las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos;

Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país. (2009:30).

De acuerdo con lo anterior, el derecho laboral se encamina a la determinación de un equilibrio y la implementación de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. En aras de ese equilibrio, como la aplicación de la justicia social es necesario la tutela de la parte más débil en esa relación, de tal manera que es imperativa la protección

de la mujer, sobre todo cuando la misma se encuentra en estado de embarazo.

Cortez agrega:

El embarazo, que es el estado en que se encuentra la mujer desde el momento de la fecundación del óvulo hasta la expulsión del producto de la concepción, consistente en el parto o alumbramiento; dicho estado se caracteriza por signos que se han distinguido en signos de probabilidad y de certeza. Los cuales son: supresión de reglas, trastorno digestivos, abultamiento de abdomen, modificaciones de mamas coloraciones pigmentarias y el soplo uterino. Segundos: movimientos activos y pasivos del feto, ruidos cardíacos fetales, dificultad empacho, entorpecimiento.

En este marco encontramos que el embarazo es una fase crítica en la vida de una mujer; los cambios biológicos implican una etapa en su desarrollo que, tal y como en la pubertad, traen consigo una necesidad de adaptación a la nueva situación; es por ello que es recomendable para la mujer trabajadora o no que se encuentra embarazada: tener control médico periódico cada bimestre, higiene, alimentación balanceada con nutrientes y escasa sal, un estricto control en el primer trimestre del estado grávido y además de importante es recomendable que le rodee una atmósfera ambiental en el hogar o en el trabajo donde ella se desarrolle o ejercite sus actividades en la cual el estrés y la ansiedad sea mínima, la aplicación de vacunas preventivas correspondientes, como también actividades que no requieran mayor esfuerzo físico considerable y preparación psicológica para el parto. (2009:62).

La mujer trabajadora, durante la época de embarazo, debe de contar con estabilidad laboral, de tal manera que le asiste el derecho de la inamovilidad, para garantizar este derecho el patrono tiene la prohibición, regulada en el artículo 151 del Código de Trabajo el cual establece que:

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

Fernández agrega:

Es claro que el despido por simple voluntad del patrono, aun reconociendo el pago de indemnización, no es procedente, pues en todo caso se presumiría que es debido al estado de embarazo. Debe entonces contar con autorización. La ley protege a la mujer, le da tranquilidad en cuanto al hecho de que por estar en estado de embarazo no se le va a privar de su trabajo por ese motivo. (2002:160)

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá acudir al órgano jurisdiccional competente a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando. Según la ley, tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Sin embargo el trámite de la acción legal puede tardar tanto tiempo que haya transcurrido incluso todo el embarazo, el alumbramiento incluyendo el pre y post parto, sin que llegue la restitución del derecho violado, es decir la reinstalación de la trabajadora.

### **Ordenamiento jurídico laboral en el ámbito interno e internacional que protegen a la mujer embarazada**

En el ámbito del ordenamiento jurídico interno de Guatemala, existen disposiciones legales que tienden a la protección de la mujer trabajadora con énfasis en el momento del embarazo de esta, así como de la maternidad. La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 52 establece que la maternidad tiene la protección del Estado, el

que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven. Por su parte el artículo 102 literal k Constitucional, regula que la mujer trabajadora que esté embarazada no puede realizar ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez. Este derecho se encamina a la protección del bien jurídico vida tanto de la madre como del que está por nacer, en especial que ciertas actividades que requieren esfuerzo físico pueden conllevar poner en peligro la vida de ambos.

El Código de Trabajo de Guatemala, dentro de su Título Cuarto establece los trabajos sujetos a regímenes especiales, dentro del cual sitúa el trabajo realizado por las mujeres, regulando en el artículo 147, que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El Código de Trabajo por su parte en el artículo 151, establece prohibiciones al patrono regulando entre éstas el exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Por su parte el artículo 152 del Código citado, establece que si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la

mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior. Esto sucederá durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

De acuerdo con el precepto jurídico citado, existe una prohibición expresa dirigida a la parte patronal que lo imposibilita para despedir a una trabajadora por el solo hecho del embarazo o lactancia. Y en caso de darse una falta de las contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono si podrá acudir al Órgano Jurisdiccional de Trabajo a gestionar la autorización, siempre y cuando exista y sea probada, de lo contrario el empleador está limitado por mandato legal a despedir.

Si ocurriera el supuesto de que el patrono despide a la trabajadora, no obstante de gozar del derecho de inamovilidad, para poder contar con este derecho debe atenderse lo preceptuado en la literal d) del citado artículo 151 del Código de Trabajo, puesto que para tener tal protección la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador. Desde ese momento quedará entonces provisionalmente protegida y dentro de los

dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

La protección legal preferente regulada a favor de la mujer en estado de embarazo, se encuentra condicionada a que la misma deberá de dar aviso y posteriormente en el lapso de tiempo indicado aportar el atestado correspondiente para acreditar su estado de embarazo, para poder tener acceso a gozar de la inamovilidad.

La Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo (Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala), en su artículo 23, literal 1), establece que la madre trabajadora gozará de descanso pre y postnatal durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes en los términos que previene el Régimen de Seguridad Social. Estos descansos deberán ampliarse con igual remuneración, por prescripción médica, según el estado y condiciones de la madre. Durante la lactancia la madre tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinario de media hora cada uno en cada jornada diaria de trabajo y por un plazo de diez meses, contados a partir del día siguiente en que vencieron los cuarenta y cinco días de descanso forzoso postnatal. Este derecho lo tendrá la madre trabajadora mientras amamante a su hijo.

Por su parte, la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial (Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala), en su artículo 37 literal g), regula que se podrá disfrutar de un período anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, período de lactancia, los asuetos que la ley establezca y otros que determine el reglamento. Por último la Ley del Servicio Civil (Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala), en su artículo 61 establece lo relacionado a los derechos de los servidores públicos, indicando que en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esa ley y además de los siguientes: ... 4. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.

Del análisis a las disposiciones legales contenidas en las leyes citadas, se establece que el enfoque de la tutela que hacen se encamina al momento del alumbramiento y posterior al mismo con especial atención al hijo que debe de ser amamantado, sin embargo no hace especial mención de la protección que debe de brindársele a la madre trabajadora que se encuentre en estado de gravidez durante ese estado.

La Ley de Servicio Municipal (Decreto número 1-87 del Congreso de la República De Guatemala), en su artículo 44, regula lo concerniente a los derechos de los trabajadores municipales, indicando que los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, los contenidos en esta ley y sus reglamentos.

Además los siguientes:

... c) A disfrutar de licencia con o sin goce de salario, según el caso; por enfermedad, gravidez, accidente, duelo, becas, estudios, capacitación y adiestramiento en el servicio, de conformidad con el Código Municipal y reglamentos de personal; ... k) La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Dicho descanso podrá ampliarse dependiendo de las condiciones físicas de la madre, por prescripción médica; l) La madre trabajadora tendrá también derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se fija en seis meses a partir de la finalización del período post natal. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica.

Al igual que las leyes antes citadas se observa que no se protege a la mujer embarazada de ser despedida o se le brinda ese privilegio de inamovilidad, solo se reconocen derechos de descanso y propios de la lactancia.

La Ley Orgánica del Seguro Social (Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala), en el artículo 30 establece que la protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo el parto y el período post natal, de acuerdo con lo que determine el reglamento. Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;
- b. Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;
- c. Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,
- d. Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31, en lo que sean aplicables.

El Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, en su artículo 5, establece que:

Las fuentes supletorias a la que debe de acudir en los casos no previstos en este Estatuto deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales del mismo, las doctrinas de la administración de personal en el servicio pública, Ley de servicio Civil, Código de Trabajo, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho.

Por su parte el artículo 50 del cuerpo legal citado establece el derecho de los trabajadores universitarios regulando que:

Los trabajadores universitarios en los servicios por oposición y sin oposición además de los derechos establecidos en la constitución de la república y en otras disposiciones del presente Estatuto y de sus reglamentos, gozan de los siguientes: Conceder período de lactancia de diez meses a partir del alta. Decreto 64-92, Código de Trabajo.

En las disposiciones legales citadas se verifica la tendencia a proteger el nacimiento del niño o niña y su lactancia. Sin embargo, no se tutela a la madre trabajadora en estado de gravidez con inamovilidad y velar por su continuidad laboral.

En el ámbito internacional existen instrumentos legales, como son los Convenios de los cuales ha sido parte el Estado de Guatemala en su suscripción y ratificación. Asimismo se han incorporado a la Constitución Política de la República de Guatemala normas mínimas del derecho de trabajo, y se considera en forma expresa que son garantías mínimas de las personas trabajadoras.

Cortez expone que:

Todo derecho laboral obtenido se cataloga como derecho mínimo y que puede ser superado por Convenios Internacionales, la Ley y la contratación individual o colectiva; los derechos laborales adquiridos nunca pueden ser disminuidos o restringidos y son irrenunciables para los trabajadores. (2009:79)

El derecho laboral es un derecho humano, reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en sus artículos 6 y 7 regula que debe aplicarse el principio de progresividad en este ámbito del derecho.

El Decreto Ley número 49-82 que trata sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, es un instrumento legal por el cual en su artículo 1, se determina que la discriminación contra la mujer deriva de:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Por su parte el artículo 11 numeral 12 y artículo 23 del Decreto Ley en mención, regula las medidas que debe adoptar el Estado, destinadas a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad a fin de asegurarle la efectividad de su derecho al trabajo, el acceso al servicio de atención médica, a los servicios de planificación de la familia, a garantizarle a las mujeres los servicios apropiados en relación con el embarazo, parto y período posterior al parto, proporcionado servicios gratuitos cuando fuere necesario y asegurar una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Con relación a la mujer trabajadora existe el Convenio Internacional de Trabajo número 103, relativo a la protección de la maternidad, ratificado por Guatemala, el cual fue aprobado por el Congreso de la República por medio del Decreto número 14-89. En este instrumento se establece un período de licencia remunerada, pre y post parto mínimo, el derecho al pago del ciento por ciento del salario, y otorga a las trabajadoras por la maternidad prestaciones médicas y hospitalarias. Este convenio se incorporó al Código de Trabajo, es por ello que ahora se otorgan ochenta y cuatro días en total como licencia de maternidad, con un pago de cien

por ciento del salario que es cubierto por el Seguro Social, si está afiliada o por el empleador, si no lo está.

La regulación internacional citada, incorporada al derecho interno guatemalteco mediante las reformas formuladas al Código de Trabajo en vigor, constituye un logro para los derechos laborales de las madres trabajadoras al ampliar el período destinado al pre y post parto. Pero para dicho logro se tuvo que realizar diversas actividades por organizaciones femeninas, ya que había sido ratificado por nuestro país, pero no se aplicaba y mucho menos era de conocimiento de las trabajadoras para exigir su cumplimiento.

Cortez apunta que:

Para los efectos de interpretación de los derechos de Convenios Internacionales que se refieran al trabajo, ratificados por Guatemala, no hay duda que supera el mínimo que establece la Constitución, pues ella misma acepta que los derechos que ella consigna son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, fundamentos que se encuentran en los artículos 102 y 106. (2009:80)

El Convenio Internacional de Trabajo número 103 se aplica a todas las mujeres empleadas en cualquier actividad, que prueben mediante certificado médico, su estado de embarazo para que se le conceda licencia de maternidad, a la licencia post parto no puede renunciar la trabajadora. El artículo 3 del convenio citado establece que, la duración de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

Además la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas que incluyan la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia prestada por una comadrona diplomada o por un médico y la hospitalización, cuando ello fuere necesario.

La seguridad social que garantiza el Convenio Internacional sobre la Igualdad de Trato, se encuentra ratificada en Guatemala a través del Decreto Ley 318. Se trata de un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de recuperación a todo hombre o mujer, cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impiden conseguirlo por sus propios medios.

La literal e) del Artículo 11 numeral 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece el derecho a la seguridad social de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, principalmente en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar. Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho a la seguridad social.

La seguridad social conlleva cierta limitación a la población, problema que consiste, según Cortez, en que “únicamente cubre a trabajadores del sector formal y para las mujeres cuando se refiere a la maternidad. Ello deja al descubierto a la mayoría de la población femenina que se desempeña en el sector informal del trabajo”. (2009:82).

Cortez señala que:

En relación a las normas internacionales las cuales se encuentran vigentes por medio de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, uno de los problemas que existen en relación a dicha normativa que forma parte, como se explicó, del derecho interno es que existe escaso conocimiento de ellos y uno de los factores que inciden en esta situación es la poca divulgación y acceso que existen en nuestro país; teniéndose como consecuencia la falta de invocación de los mismos para la aplicación del caso concreto. (2009:44).

Al respecto, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 1948, en su artículo 7 establece: “Toda mujer en estado de gravidez o época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección cuidado y ayuda especiales”.

La disposición legal citada es de aplicación muy amplia, puesto que ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, establece distintas normas que protegen el trabajo realizado por mujeres y menores de edad. El Código de Trabajo clasifica el trabajo realizado por las trabajadoras y menores de edad, como trabajos sujetos a regímenes especiales, estableciendo que el trabajo realizado por los mismos, debe ser adecuado

especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, en el artículo 25 establece: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidado y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio y fuera de matrimonio tienen derecho a igual protección social”. De esta disposición legal se infiere que los derechos de cuidados y asistencia especiales que tienen las trabajadoras y los menores de edad, se convierten en obligaciones para los patronos que utilizan los servicios de los mismos, especialmente su inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que tengan derechos a los distintos beneficios que dicho instituto ofrece; caso contrario, serán los patronos quienes deben cumplir con dichos pagos, especialmente del período pre y postnatal.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, del 18 de diciembre de 1979, en el artículo 5, regula que:

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén, basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Del análisis realizado a las disposiciones legales citadas, se deriva el derecho a la inamovilidad del que gozan las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, así como los requisitos que deben de cumplir para poder acceso al mismo. Sin embargo no se hace mención de un procedimiento ágil que tienda a restituir tal derecho en caso que el mismo sea violado por parte del patrono al despedirla sin la debida autorización judicial.

## **La seguridad social**

Esto se relaciona a la protección o prevención en el ámbito laboral ante ciertas situaciones que pueden afectar al trabajador.

Martínez, al respecto de la seguridad social, indica:

La seguridad social es el instrumento estatal protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya tutela, preventiva o reparadora, tienen derecho los individuos, dentro de la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según lo permita su organización financiera. (1994:635)

El postulado que la Seguridad Social debe tutelar a toda la población, se evidencia en el segundo de los considerandos de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al establecer:

Que ese mejoramiento se puede obtener en gran parte si se establece un régimen de seguridad social obligatorio fundado en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea darle protección mínima a toda la población del país, a base de una retribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan de él económicamente, en lo que la extensión y calidad de

esos beneficios sean compatibles con lo que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.

### Chicas indica:

La seguridad social es la idea de la previsión social del Derecho del Trabajo, proyectada a la humanidad; en su esencia, es la idea de la justicia social que se abre paso. Naturalmente, la idea de la seguridad social se ha desprendido de su fuente la previsión Social, y está adquiriendo perfiles propios, por lo que debe recordarse que a toda la población, posiblemente desaparecerá la previsión social como un derecho exclusivo de los trabajadores, para darle paso a la Seguridad Social como el derecho de todos los ciudadanos y con propósitos y fines más amplios, tal como lo contempla la Constitución Política de la República de Guatemala. La seguridad social, son los medios técnicos, regulados por normas jurídicas, con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social, tendiente a liberar al hombre de la opresión de la miseria, mediante el otorgamiento de prestaciones cada vez que se configuren contingencias sociales que afecten desfavorablemente el nivel de vida de las personas protegidas, sus familias y quienes estén a su cargo. (2005:477).

### La Organización Internacional del Trabajo en 1984, formuló una definición generalmente aceptada exponiendo:

La seguridad social es la garantía de protección que toda la sociedad organizada ofrece y proporciona a sus miembros, mediante una serie de políticas económicas y sociales, que de otra manera derivarían en la desaparición o fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica de ayuda a las familias con hijos.

### Navarro expone que:

De conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, la seguridad social en Guatemala se fundamenta en los principios:

- a) Protección a la vida: la seguridad social tiene como fines fundamentales la prestación de servicios médicos hospitalarios conducentes a prevenir y conservar la vida o prevenir, conservar o restablecer la salud de los habitantes.
- b) A nivel nacional: La seguridad social se debe instituir para prestar sus servicios a todo habitante de la Nación y en todo el territorio nacional.
- c) Función Pública: La prestación de servicios médico-hospitalarios para beneficio de los habitantes de la nación, debe ser una función pública estatal.
- d) Unitaria: La seguridad social como función pública debe ser prestada por un órgano estatal, de preferencia autónomo, evitando así la privatización.

e) Obligatoria: se debe desenvolver a base de un delicado mecanismo financiero, por lo que la contribución para su sostenimiento debe ser tripartito, base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él. (2008:46).

La seguridad social se informa de principios que resultan ser fundamentales para su existencia, inspirado en la protección de bienes jurídicos, seguidamente Navarro indica una clasificación doctrinaria de los principios que rigen la seguridad social.

#### Principios doctrinarios de la Seguridad Social

**Solidaridad:** es identificación personal con una causa o con alguien, ya por compartir sus aspiraciones, ya por lamentar como propia la adversidad ajena o colectiva. El individuo no está aislado, los hombres están unidos por la sociedad, que es también un estado natural del ser humano; la sociedad se propone una solidaridad necesaria para el mejor cumplimiento de sus fines y la búsqueda de la armónica relación de sus componentes.

**Subsidiaridad:** significa supletorio o secundario. Se debe tratar de ayudar para cubrir las contingencias o necesidades de una persona, pero no es su totalidad, por lo que el principio de subsidiaridad persigue que la seguridad social pueda compensar el defecto de ingresos o el exceso de gastos que traen aparejadas las contingencias sociales, es decir, que sus beneficios no debe cubrir la totalidad de los gastos realizados o de los ingresos que se dejan de percibir; la ayuda o auxilio que se preste sólo debe cubrir el mínimo vital para la subsistencia, porque si no fuese así se desvirtuarían su esencia y el objeto de la seguridad social.

**Inmediatez:** se toma en el sentido del momento oportuno, en el preciso momento que se necesita la ayuda o el auxilio. De acuerdo con este principio las respuestas que dé el sistema de seguridad social deben llegar oportunamente, en el preciso momento que se necesitan, ya que están destinadas a remediar situaciones urgentes, disminuyendo sus efectos o confiriendo la ayuda oportuna.

Existen contingencias, como la de enfermedad o accidente, que exigen una atención inmediata, pues en caso contrario se corre el riesgo de agravar las consecuencias que la contingencia produce.

**Irrenunciabilidad:** según este principio todos los ciudadanos estamos obligados a colaborar, ayudar, auxiliar, por medio de nuestros respectivos aportes, a las personas que han sufrido una contingencia y no tiene los medios necesarios para superar su problema, obligación a la cual no se puede renunciar, sucediendo lo contrario con las personas que tienen derecho al auxilio o ayuda, quienes si pueden renunciar.

Igualdad: se basa en que no cabe establecer diferencias en la clase y cuantía de las prestaciones y en el reparto de la carga financiera. Tanto en el aspecto contributivo, como en lo relativo al goce de los beneficios, debe funcionar el principio de igualdad, que elimine las discriminaciones arbitrarias, en situaciones objetivamente similares. Este principio aparentemente es contradictorio, porque no todas las personas contribuyen en el mismo porcentaje, y no reciben iguales prestaciones, por lo que es necesario aclarar que la contribución de la persona es proporcional a sus ingresos y la distribución de beneficios, también es proporcional a sus contribución, lo que significa que de acuerdo con el principio de solidaridad quien paga más contribuye en parte con el costo del servicio que recibe la otra persona que gana y contribuye menos, sin embargo los dos reciben el mismo servicio.(2008:47).

La institución encargada de aplicar la seguridad social en Guatemala se denomina Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

El artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República establece:

El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte o gastos de entierro;
- i) los demás que los reglamentos determinen.

Por su parte el artículo 1 del Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General regula:

Enfermedad en general: De conformidad con el Reglamento Sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, las enfermedades profesionales quedan comprendidas dentro de las enfermedades en general.

Enfermedad profesional: la que es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado; como el mal del escribiente o pérdida del movimiento de los dedos por trabajar escribiendo; el temblor de las manos en los telegrafista.

Enfermedad Común en el estado patológico del organismo humano, que no obedece a un hecho súbito, sino que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo; podemos mencionar: una disminución visual, una alteración nerviosa.

Maternidad: es la relación parental que une a la madre con el hijo. En nuestro país la protección relativa a la misma cubre las fases de:

- a) Protección durante la fase prenatal,
- b) Protección durante la fase natal, y
- c) Protección durante la fase postnatal.

Otra disposición legal relativa a la seguridad social en beneficio de la mujer en estado de embarazo es la contenida en el artículo 30 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala establece:

La protección relativa a maternidad comprende varios beneficios para la afiliada. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento. Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él. Indemnización en dinero: durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada; así como ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y, siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en lo que sean aplicables.

## **Procedimiento para reintegrar al trabajo a la trabajadora en estado de gravidez del sector público cuando ha sido objeto de despido injustificado**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 108, establece el régimen de los trabajadores del Estado, regulando que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán el beneficio de tales prestaciones.

Al analizar la Ley de Servicio Civil, en el ámbito sustantivo se advierte que el artículo 61 numeral 12, reconoce el derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después, con goce de salario. Sin embargo no contempla la protección que debe de brindarse a la mujer trabajadora del sector público que se encuentre en estado de gravidez y en especial a su reincorporación al trabajo de forma inmediata en caso de que sea despedida. Tampoco se refiere a la necesidad de contar con autorización judicial en caso exista motivo para sustentar un despido. En el ámbito adjetivo esta Ley no cuenta con

un procedimiento de reinstalación por el motivo especial del despido de la mujer en estado de gravidez de tal manera que atendiendo a los principios ideológicos del derecho de trabajo, a la norma fundamental como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, se debe de acudir a buscar tal protección en las disposiciones reguladas en el Código de Trabajo.

### **Procedimiento para reintegrar al trabajo a la trabajadora en estado de gravidez del sector privado cuando ha sido objeto de despido injustificado**

Las normas jurídicas laborales regulan las acciones legales para la defensa de los derechos de la parte trabajadora. Entre dichos derechos figura el cumplimiento de las obligaciones que le corresponden a los patronos como lo es el derecho a la reinstalación del trabajador o bien el pago de una indemnización según corresponda.

Al respecto de reinstalación, Navarro dice que:

Es una institución fundamental del Derecho del Trabajo, que tiende a obtener la estabilidad laboral del trabajador, para garantizarle seguridad en el trabajo, ante violaciones que puedan cometer los patronos y les impone a los últimos la obligación de redimir o volver a instalar a los trabajadores a su puesto original o a otro similar con igual o mejor salario en las mismas o mejores condiciones de trabajo, y pagar los salarios dejados de devengar durante todo el tiempo que duró la suspensión del contrato o relación de trabajo, por disposición unilateral del patrono. (2008:41).

Tal como lo indica el autor citado, con la suspensión del contrato o relación de trabajo, por disposición unilateral del patrono se viola el derecho al trabajador de realizar sus actividades laborales. Ante ello el trabajador puede acudir a un Órgano administrativo laboral como lo es la Inspectoría General de Trabajo del Ministerio de Trabajo para agotar tal vía, o bien instaurar una demanda laboral ante un Órgano Jurisdiccional de competencia laboral. Habiéndose probado el despido injustificado, la consecuencia inmediata es que el patrono restablezca al trabajador en el puesto que anteriormente ocupaba.

Los fines de la reinstalación, según Navarro, son: “a) Protección de los trabajadores contra la violación de los patronos a normas jurídicas de carácter prohibitivo. b) La estabilidad de los trabajadores en su centro de labores y la protección de tipo económico de los trabajadores”. (2008:43).

De acuerdo con lo expuesto por el autor citado en términos generales la protección y la estabilidad de los trabajadores en sus actividades laborales constituyen los fines de la reinstalación. El derecho de reinstalación que le asiste a la mujer trabajadora que por encontrarse embarazada haya sido objeto de despido lo puede ejercitar la misma

conforme lo establece el artículo 151 literal c del Código de Trabajo. Sin embargo ese derecho se ve limitado en el caso de que la mujer haya incurrido a alguna de las causales de despido directo y justificado reguladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, en este caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y deberá contar con la autorización expresa y por escrito del tribunal.

Si el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

La mujer que se encuentra en estado de embarazo y que fuera despedida por el patrono, para que se le reinstale en su trabajo deberá de iniciar acciones legales que resultan onerosas y pueden durar meses e incluso años. El patrono puede interponer recursos legales que prolongarían el tiempo en el trámite de las acciones legales, así como también optar en no cumplir con realizar la reinstalación y sujetarse al pago de sanciones como lo es la multa.

Sin embargo en su orden la parte trabajadora debe de agotar la conciliación por la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo y al no lograr su propósito que es la restitución del derecho violado, la trabajadora despedida debe acudir a la vía judicial.

El Código de Trabajo en su artículo 1, al respecto de la forma de resolver los conflictos que se susciten con ocasión de la relación laboral, establece: “El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Es decir en relación al sector público que comprende las entidades descentralizadas o autónomas, y las semi autónomas se regirán por la Ley del Servicio Civil, la cual en su artículo 1 establece:

“Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.”

Siendo que la Ley del Servicio Civil entro en vigor el día primero de enero de mil novecientos sesenta y nueve, y el Código de Trabajo entro en vigor en el año de mil novecientos sesenta y uno las disposiciones en el contenidas son derechos adquiridos por la clase trabajadora anteriores a la vigencia de la Ley del Servicio Civil. Por lo tanto si no han sido

superados los derechos y garantías mínimas que el Código de Trabajo regula, estas son las que deben de ser aplicadas y atender a las instituciones en el establecidas para resolver los conflictos que surjan de la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

De tal manera que a continuación se desarrolla tanto el procedimiento administrativo como judicial que actualmente se utilizan para reintegrar a la trabajadora en estado de gravidez a sus labores cuando ha sido despedida no obstante de gozar del derecho de inamovilidad, procedimientos que aplican tanto para el sector público como para el sector privado.

### **Acción administrativa que debe realizar la inspección general de trabajo en el caso que la parte patronal despida a una mujer trabajadora en estado de embarazo sin contar con previa autorización judicial**

El artículo 279 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dentro de sus funciones, como lo establece el artículo 278 por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y

reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Guatemala como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ratificó el Convenio Internacional de Trabajo número 81, relacionado a la función de la Inspección General de Trabajo, el cual se encuentra vigente.

La Inspectoría General de Trabajo, con fundamento en lo que para el efecto establecen los artículos 10, 281, 151 inciso d, 272 literal a y 380 respectivamente del Código de Trabajo, debe proceder de la siguiente manera:

Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

*a)* pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278; *b)* pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a realizaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social; *c)* siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan; *d)* pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre

previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata; *e)* deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; *f)* pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social; *g)* deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; *h)* deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo; *i)* gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de la policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; *j)* las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; *k)* siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimientos de razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se dé refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y *l)* siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Se prohíbe a los patronos: ... *c)* despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este Código. En este caso, el

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

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte pre-juzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

De acuerdo a las disposiciones legales antes citadas, la trabajadora deberá de presentar su denuncia ante la Inspectoría General de Trabajo, debiendo de identificarse y presentar constancia expedida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de su estado de embarazo, si fuere afiliada, de lo contrario en dicha sección se le solicita certificado de médico colegiado.

Al presentarse formalmente la reclamación, se le asignará un inspector de trabajo para que se constituya en el centro de trabajo.

El inspector de trabajo en su actuación establecerá el vínculo laboral entre la denunciante y el patrono.

Establecer si existe o no despido; y en el caso de que existiere despido, proceder de la siguiente manera:

1. Prevenir al patrono mediante acta que faccionará, la inmediata reinstalación de la trabajadora despedida y hacerle ver que no debe tomar represalia por ese hecho.

2. Si el patrono se niega a la reinstalación, hacerle saber a éste que para despedir a una trabajadora en estado de gravidez o embarazo debe gestionar su autorización ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y que su negativa conlleva la imposición de multas, la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir por la trabajadora y que en virtud de estar cometida la falta se procederá a presentar la denuncia ante los tribunales correspondientes para los efectos de la imposición de la multa correspondiente. Si no obstante ello el patrono se niega nuevamente a la reinstalación, la Inspección General de Trabajo debe iniciar a través de su sección de fiscalía el Juicio Punitivo correspondiente en el Juzgamiento de faltas contra Leyes de trabajo y previsión social, dicho procedimiento se encuentra regulado en el título decimocuarto en capítulo único artículo 415 del Código de Trabajo; asimismo se le hará saber a la trabajadora de su derecho de

acudir a un tribunal del orden laboral a solicitar su inmediata reinstalación.

El inconveniente que se presenta en esta vía es que no se le confiere al ente administrativo facultades coercitivas para que se dé el cumplimiento por parte del patrono en reinstalar a la mujer trabajadora en estado de gravidez al trabajo cuando esta fue objeto de despido por el solo hecho de estar embarazada. En esta fase administrativa de naturaleza conciliatoria se procura a las partes llegar a un acuerdo, pero de no ser así, deberán de acudir a la vía judicial a través de la acción legal correspondiente.

### **Juicio Ordinario Laboral**

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho. En él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos.

Chicas, al respecto del juicio ordinario laboral, indica que: “El juicio ordinario de trabajo... es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”(2004:87).

Según Ríos, las características del proceso laboral son las siguientes:

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;

Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica;

Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento. (2008:16)

Luego de la recepción de la prueba, como se ha indicado, el juez o las partes pueden solicitar auto para mejor fallar. Esto se hará para que se ordene el diligenciamiento de alguna prueba, previo a emitirse sentencia. Realizada tal diligencia, si fuese el caso, debe de dictarse sentencia, la cual constituye el acto procesal por medio del cual se resuelve la conformidad o inconvincencia de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo. De esta forma, normalmente se le pone fin al proceso ordinario de trabajo.

Las mujeres que, sin autorización legal, son despedidas en estado de embarazo, deben acudir a un juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, donde darán inicio a un juicio ordinario de trabajo. Esa

es la forma legal en que principiará su proceso de reclamo de reinstalación.

Dos inconvenientes se advierten en esta vía. El primero, lo oneroso que resulta para la mujer trabajadora el seguir un proceso de esta naturaleza y, lo segundo, el demasiado tiempo que tendría que transcurrir en el trámite del proceso, en tanto se le restituye su derecho. En otras palabras, esta vía legal resulta ser onerosa así como que puede tardar mucho tiempo para que se restituya el derecho vulnerado a la mujer trabajadora en estado de gravidez a través de una sentencia. La reinstalación de la trabajadora no se determina de forma inmediata, puesto que debe desarrollarse el proceso ordinario laboral y concluir con la sentencia. Es necesario contar con un procedimiento que de forma rápida y eficaz pueda restituir el derecho que se le ha vulnerado a la mujer trabajadora en estado de embarazo al ser objeto de despido esto tanto en el sector público como el privado.

### **Procedimiento legal eficaz para reintegrar a mujeres trabajadoras del sector público y privado en estado de gravidez al trabajo**

A través del desarrollo de los temas y subtemas que conforman el presente trabajo de investigación, se ratifica la existencia de normas

jurídicas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios internacionales ratificados por Guatemala, que tienden a la protección de la mujer trabajadora, tanto del sector público como del privado, en especial cuando ésta se encuentra en estado de embarazo y lactancia.

Obviamente, para gozar del derecho de inamovilidad el Código de Trabajo impone a la mujer trabajadora dar aviso al patrono de que se encuentra en estado de embarazo, así como de contar con una certificación médica para acreditarlo.

Siendo que el derecho de trabajo es tutelar de la parte débil en la relación de trabajo, es decir que brinda protección al trabajador, debe de determinarse una protección preferente a la mujer en estado de embarazo, no únicamente con reconocer el derecho de inamovilidad por el estado en que se encuentra, sino que además brindarle una protección eficaz y de inmediato en caso se vulnere ese derecho.

A todo trabajador debe de tutelarse, y esa preeminencia debe de estar provista de mecanismos legales que la hagan infalible y de una pronta aplicación sin dilación alguna. Como ejemplo de ello, se encuentra lo contenido en el artículo 209 del Código de Trabajo, en donde se protege a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, de no ser despedidos por el simple hecho de estar involucrados en ese

movimiento. La norma legal citada impone ciertos requisitos a cumplir como lo es el dar aviso a la Inspección General de Trabajo, de que se está formando un sindicato y desde ese momento gozan de la protección de la inamovilidad. Además en dicha norma se regula un procedimiento para restituir el derecho en caso el mismo fuere violado, expresando que deben de ser reinstalados en veinticuatro horas y además al responsable se le sanciona con una multa de un mil quetzales.

La vía administrativa no sería idónea para restituir el derecho vulnerado a la mujer trabajadora en estado de gravidez, por el despido ilegal a la que es sometida por el simple hecho de su condición, puesto que es necesario sancionar a quien trasgrede el derecho, y a la vez garantizar de forma coercitiva que no lo volverá a realizar y esta vía no incorpora tales circunstancias.

De lo anterior, De la Cueva expone:

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. (1985: 99)

Por lo anterior el procedimiento para reintegrar a la trabajadora a sus labores indistintamente corresponda al sector público o bien al privado, debe de ser de carácter judicial por lo tanto coercitivo, y como una propuesta de superar el mínimo de garantía contemplado en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo, el mismo debe de ser reformado para equiparar al derecho ahí instaurado y reconocido para la mujer trabajadora en estado de embarazo de un procedimiento ágil, eficaz y a la vez sancionador para quien vulnere dicho derecho.

Como solución al problema que se ha planteado, se vierte el siguiente:

**Proyecto de iniciativa de reforma de ley del decreto 1441, del artículo 151 en su literal c)**

De conformidad con el artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen facultad para ello:

El Congreso de la República de Guatemala,

El Organismo Ejecutivo.

La Corte Suprema de Justicia.

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Tribunal Supremo Electoral.

En tal sentido se propone la reforma siguiente:

## **ORGANISMO LEGISLATIVO**

**“DECRETO No. \_\_\_\_\_”**

El Congreso de la República de Guatemala,

### **CONSIDERANDO**

Que el derecho laboral debe de estar acorde con la justicia social, y en armonía con los principios que lo informan, de tal manera en particular a la mujer trabajadora que se encuentra en esta de embarazo se le reconoce el derecho de inamovilidad, en cuanto cumpla con los preceptos regulados en el Código de Trabajo vigente, sin embargo es necesario que se haga efectivo ese derecho y evitar que el mismo sea vulnerado por un despido, lo cual se alcanzara con un procedimiento ágil y eficaz para su restitución, así como debe de tener carácter sancionador para quien viole el derecho de inamovilidad indicado.

### **CONSIDERANDO**

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

## **POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

## **DECRETA**

La siguiente:

### **REFORMA DEL ARTÍCULO 151 literal c) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 1.** Se reforma el artículo 151 en su literal c) la cual queda así:

c) despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.

En caso de que él patrono no cumpliera con la disposición anterior, la o las trabajadoras afectadas deberán de acudir ante los tribunales de trabajo para ser reinstaladas en 24 horas y el responsable será sancionado con multa de diez mil quetzales (Q.10,000.00), debiendo además pagar los salarios dejados de percibir por la o las trabajadoras afectadas. En el caso relacionado con este artículo, si por parte de la trabajadora se incurriera en causal de despido de acuerdo al artículo 77 de este Código, en este

caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

**ARTÍCULO 2.** El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

**PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION,  
PROMULGACION Y  
PUBLICACION.**

**DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN  
LA CIUDAD DE  
GUATEMALA A LOS \_\_\_\_\_ DIAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL  
AÑO DOS MIL \_\_\_\_\_.**

**Presidente**

**Secretario**

## **Conclusiones**

No existe legislación laboral adecuada en Guatemala para lograr restituir inmediatamente a las mujeres embarazadas en sus actividades laborales, luego de ser despidas por el simple hecho de esperar un hijo.

Las normas jurídicas laborales, tanto de índole interno como internacional, regulan proteger a las mujeres, en especial cuando se encuentran en estado de gravidez reconociendo el derecho de inamovilidad laboral para las mismas.

La seguridad social es la garantía de protección que se proporciona a los miembros de una sociedad, comprendiendo dicha protección incluso a la maternidad.

Es necesario superar el mínimo de garantía contemplado en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo, debiendo de ser reformado para equiparar al derecho ahí instaurado y reconocido para la mujer trabajadora en estado de gravidez tanto del sector público como del privado, de un procedimiento judicial eficaz para su reinstalación en caso de ser objeto de despido injustificado.

## Referencias

### Libros

Alcalá, L. (1976). *Tratado de política laboral y social*, II tomo, (3ª. Edición), Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

Cabanellas, G. (1949). *Tratado de derecho laboral*, I tomo, (1ª. Edición), Editorial El Gráfico Impresores, Buenos Aires, Argentina.

Cortez, F. (2009). *Falta de protección a la mujer embarazada contratada bajo el renglón cero veintinueve*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala.

Chicas, R. (2004). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. (6ª. Edición), Editorial Orión; Guatemala.

Chicas, R. (2005). *Derecho Colectivo de Trabajo*. (3ª. Edición), Talleres de Litografía Orión, Guatemala, Centro América.

De la Cueva, M. (1985). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (10ª. Edición) Editorial Porrúa, S.A., Mexico.

Fernández, L. (2002). *Derecho Laboral Guatemalteco*. (3<sup>a</sup>. Edición) Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala, Centro América.

Goldstein, M. (2008). *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. (1<sup>a</sup>. Edición) Editorial Panamericana Formas e Impresos, S.A., Colombia.

Martínez, J. (1994). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (4<sup>a</sup> Edición). Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina.

Muñoz, R. (1976). *Derecho del trabajo*, (2a. Edición). Editorial Porrúa, México.

Navarro, B. (2008) *Necesidad de tipificar un delito laboral en cuanto al despido directo e injustificado de las mujeres embarazadas*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala

Ríos, J. (2008), *Análisis jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario laboral guatemalteco*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad Jurídicas y Sociales, Guatemala.

Urbina, T. (1977). *Nuevo derecho del trabajo*, (1a. Edición). Editorial Porrúa, México.

## **Leyes**

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

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convenio Sobre la Protección de la Maternidad número C 103(1955). Organización Internacional de Trabajo.

Decreto Ley número 318 el Convenio Internacional sobre la igualdad de trato Organización Internacional de Trabajo.

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2008). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convenio Internacional de Trabajo número 81 relacionado a la función de la Inspección General de Trabajo (1950). Organización Internacional de Trabajo.

Código de Trabajo (1961). Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Servicio Civil (1968). Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

La Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo (1986). Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial (1999). Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Municipal (1987). Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1946). Decreto 295 del Congreso de la República.

Reglamento de Relaciones Laborales (2005). Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.