



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

**Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo
en el derecho laboral guatemalteco**
(Tesis de Licenciatura)

Dímitry Donald Botzoc Reyes

Guatemala, octubre 2022

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

**Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo
en el derecho laboral guatemalteco**
(Tesis de Licenciatura)

Dímitry Donald Botzoc Reyes

Guatemala, octubre 2022

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Dímitry Donald Botzoc Reyes**, elaboró la presente tesis, titulada **Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Lic. Rufino Adolfo Lobos García.

Abogado y Notario

Col. 6973

Cel. 57597008

E-mail: liclobos@yahoo.com

Guatemala, 2 de mayo 2022

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

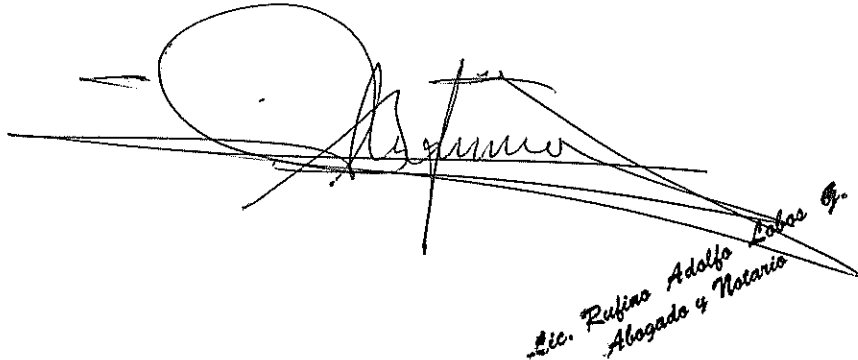
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante **Dimitry Donald Botzoc Reyes, ID 000108870**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco.**
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente.



Lic. Rufino Adolfo Lobos G.
Abogado y Notario

Cobán, Alta Verapaz 13 de julio de 2022

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

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis del estudiante Dímitry Donald Botzoc Reyes ID 000108870, titulada: Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica. En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Licda. Xinia Carolina Ruiz Montejo

Abogada y Notaria

En el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, el día veintitrés de septiembre del año dos mil veintidós siendo las ocho horas con treinta minutos yo, **ANA PAULA GÓMEZ MOLINA**, Notaria, número de colegiada veintiocho mil seiscientos noventa y siete (28,697) me encuentro constituida en la quinta avenida dos guion treinta zona uno de este municipio, soy requerida por **DÍMITRY DONALD BOTZOC REYES**, de veintiocho años de edad, soltero, guatemalteco, Bachiller en Turismo y Administración Hotelera, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos noventa, sesenta y cuatro mil quinientos dos, mil seiscientos uno (2490 64502 1601), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por la infrascrita notaria de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes

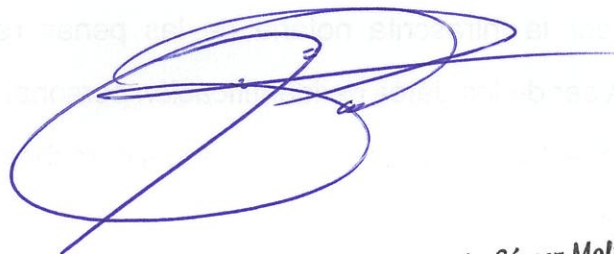


respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BD y número cero seiscientos veinticinco mil setecientos noventa y tres (BD-0625793) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro tres millones quinientos setenta y siete mil cuatrocientos sesenta y ocho (3577468). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien, enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:



Licda. Ana Paula Gómez Molina
ABOGADA Y NOTARIA



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DÍMITRY DONALD BOTZOC REYES**
Título de la tesis: **ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL CERTIFICADO MÉDICO DE EMBARAZO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Rufino Adolfo Lobos García de fecha 2 de mayo de 2022.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciado Xinia Carolina Ruiz Montejo de fecha 13 de julio de 2022.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz el día 23 de septiembre de 2022 por la notaria Ana Paula Gómez Molina, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 28 de septiembre de 2022.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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



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

Dedicatoria

A Dios

Por permitirme la vida y por concederme la sabiduría para poder alcanzar la meta que me he propuesto.

A mis padres

Federico Botzoc Bac y Erika Violeta Reyes Reyes por su amor y apoyo incondicional en estos años de vida universitaria, dándome el mejor ejemplo de lucha, superación, pero sobre todo por la motivación para culminar y alcanzar esta meta.

A mis hermanos

Ericka, Marlee, Bryan y Cindy por estar siempre de mi lado apoyándome y dándome toda la motivación para poder alcanzar este anhelado sueño.

A mis sobrinos

Jeffren y Ariana por ser parte importante de este proceso y que este sea un ejemplo para ellos, demostrándoles que con dedicación y esfuerzo se pueden alcanzar los sueños.

A Universidad

Panamericana

Por la oportunidad de egresar de tan prestigiosa casa de estudios superiores.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derechos de la madre trabajadora en el ordenamiento jurídico guatemalteco	01
Certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal	21
Análisis de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad	40
Conclusiones	76
Referencias	78

Resumen

La investigación realizada consistió en una evaluación del certificado médico de embarazo y su importancia en el derecho guatemalteco, el problema jurídico que la originó fue la conflictividad en torno al cumplimiento en la entrega de dicho certificado para la efectiva protección de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo. El primer objetivo específico consistió en evaluar doctrina y legislación sobre los derechos de la madre trabajadora en el derecho laboral guatemalteco y como segundo objetivo específico identificar la trascendencia jurídica del certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal. El objetivo general planteado fue; analizar los argumentos de la Corte de Constitucionalidad en sentencias emitidas sobre la obligación de la madre trabajadora de presentar certificado de embarazo.

La investigación fue llevada a cabo a partir de una evaluación de la Constitución Política de Guatemala y al Código de Trabajo en cuanto a los derechos de las trabajadoras, específicamente de las madres trabajadoras, de igual forma se realizó un análisis de expedientes conocidos y resueltos por la Corte de Constitucionalidad sobre el tema objeto de la investigación, ante lo cual se concluyó que ha existido protección especial a las trabajadoras en periodo de gestación, en virtud de lo cual el medio de

prueba es el certificado médico de embarazo, afirmando de igual manera que la omisión en la entrega del mismo en el periodo establecido en la ley no conlleva a la pérdida de la protección.

Palabras clave

Certificado médico. Embarazo. Derecho laboral. Jurisprudencia.

Introducción

La investigación que se desarrollará es denominada análisis jurisprudencial del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco, la cual surge a partir de la problemática originada en virtud de la trascendencia jurídica que produce de la presentación u omisión por parte de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación, de hacer efectiva la entrega del certificado médico de embarazo a su patrono. En virtud de que, en la regulación legal guatemalteca, se establece que para una protección definitiva de la mujer trabajadora en estado de gravidez debe darse la presentación del mismo, por lo que muchos patronos amparados en ello han despedido a mujeres de las que se sabe se encuentran embarazadas, que no han cumplido con el requisito.

Los objetivos que se pretenderán alcanzar por medio de la presente investigación serán: en cuanto al primer objetivo específico, el mismo consistirá en evaluar doctrina y legislación vigente sobre los derechos de la madre trabajadora en el derecho laboral guatemalteco. En el caso del segundo objetivo específico, se buscará identificar la trascendencia jurídica del certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal. Por último, como objetivo general se analizarán los argumentos de la Corte de

Constitucionalidad en sentencias emitidas sobre la obligación de la madre trabajadora de presentar certificado de embarazo.

Dentro de las razones que justificarán la realización del estudio de investigación y lo relativo al interés dentro del contexto social y científico en la realización del artículo especializado, tendrá su sustento en la necesidad de realizar un análisis de la figura jurídica laboral, que denota el certificado de embarazo, sometiéndolo a un análisis en cuanto a su trascendencia jurídica dentro del ámbito legal guatemalteco, por lo que para el efecto se llevará a cabo una evaluación de los argumentos de la Corte de Constitucionalidad para determinar dicha trascendencia. En cuanto a la modalidad de estudio, la investigación se desarrollará a partir de la metodología análisis jurisprudencial, existiendo un apartado con sentencias para su análisis.

El contenido de la investigación se desarrollará en tres subtítulos, el primero denominado derechos de la madre trabajadora en el ordenamiento jurídico guatemalteco, donde se abordará una definición de derecho laboral, los antecedentes históricos, los sujetos del derecho laboral y los principios. En cuanto al segundo subtítulo, denominado certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal, en este se examinará la situación jurídica que conlleva en el ordenamiento jurídico guatemalteco el mismo, de igual

forma se evaluarán los derechos de inamovilidad laboral, descanso pre y post natal. Y el tercer subtítulo denominado análisis de sentencia emitidas por la Corte de Constitucionalidad, en el que se analizarán los criterios del tribunal constitucional con respecto a la importancia del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco.

Derechos de la madre trabajadora en el ordenamiento jurídico guatemalteco

La protección a la madre trabajadora está regulada dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco de forma especial en materia laboral, el Estado de Guatemala a través de los preceptos legales normados en el contenido de la norma constitucional suprema que regula todo lo relacionado al trabajo, de igual manera la norma jurídica ordinaria específica de la materia establecen todos los lineamientos para que los derechos de los trabajadores, sean protegidos a toda costa. Es importante resaltar que es el artículo 102 de la normativa suprema, el cual, bajo el epígrafe de derechos sociales mínimos, cita de forma explícita la literal k) en la que se expresa la protección a la mujer trabajadora y establece las condiciones en las cuales debe prestar sus servicios.

El contenido del artículo anteriormente descrito, regula la no existencia de diferencia en las condiciones en que deben realizar sus funciones las trabajadoras entre las casadas o solteras; regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se ubica dentro de su competencia, la protección a la trabajadora en estado de gestación, normando así de forma expresa que no se debe exigir o asignar ningún trabajo en el que sea necesario esfuerzo que interfiera con la salud y condición en su estado. Como parte de los derechos protegidos por el ordenamiento jurídico interno en Guatemala,

se encuentran los que le son conferidos a una mujer que trabaja y las garantías de que goza la mujer en estado de gravidez.

Los derechos de índole laboral que tutelan de forma predominante a los trabajadores en general y de forma específica a las madres trabajadoras, se encuentran normados de forma expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala, como ley superior dentro de la jerarquía del ordenamiento jurídico en Guatemala, tutelando dentro de su contenido derechos y garantías, los cuales deben ser otorgados cuando una mujer trabajadora se encuentre en estado de gravidez o embarazo, buscando de esta forma evitar poner en riesgo la vida tanto de la madre como del hijo concebido. Se establece de igual forma en el precepto legal, la obligatoriedad de otorgar los descansos necesarios, remunerados económicamente sin descuento alguno.

En el contenido de la norma jurídica ordinaria en materia laboral tutela de forma especial y específica los derechos de las madres trabajadoras, dentro de los que se puede hacer mención la prohibición que tienen los patronos de crear diferencias laborales entre las mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares, regula de igual manera la estabilidad de la que gozaran las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, ya que indica que no pueden ser despedidas, adquiriendo el privilegio de inamovilidad laboral, así como también no se le puede requerir que

ejecuten ciertas labores que requieran de un sobre esfuerzo físico, mientras se encuentren en periodo de gestación.

En el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 152, regula de forma expresa bajo el epígrafe de derechos de la madre trabajadora, estableciendo lo derechos y garantías otorgadas a la madre trabajadora, quien deberá gozar de un descanso el cual debe ser retribuido económicamente según su salario devengado, siendo dividido en treinta días que precedan al parto y posteriormente al alumbramiento cincuenta y cuatro días, los días que no goce antes del parto serán acumulados, y se otorgaran en la etapa de post-parto, de tal forma que la madre trabajadora obtenga ochenta y cuatro días hábiles de descanso, entre otros derechos que serán descritos en el apartado asignado.

Definición de derecho laboral

Una definición universalmente aceptada acerca del derecho de trabajo, puede ser constituida con la forma de desenvolvimiento en que se relacionan el empleador y el empleado, al igual que quienes intervienen en esa relación, y se rige por la propiedad, inalienabilidad, imperativo, democrático, simple y poco formalista, conciliadoras, realistas y objetivas, protegen y regulan la efectiva realización de los derechos laborales. Como

rama del derecho, el derecho del trabajo también se define en su sentido general como derecho del trabajo, derecho industrial, derecho social o derecho del trabajo, las denominaciones anteriores son paralelas y pueden servir de referencia doctrinal en la actualidad, aunque algunas de ellas señalan su evolución histórica.

Chicas (2010) concibe al derecho laboral como:

El área del derecho cuyo contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas originadas entre patronos y trabajadores, y el de los mismos con relación el Estado, en lo referente al trabajo de carácter subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (p.93)

En el contenido inmerso dentro del párrafo anterior, tal como se cita en la doctrina anterior, se pueden identificar varias situaciones, en el contenido menciona el autor que, en la concepción que involucra el derecho laboral, se determina primero la necesidad y existencia de una relación. y trabajadores, en la referida relación surge una diferencia de poder entre el empleador y el trabajador, la cual se manifiesta el perfeccionamiento integral que se lleva a cabo de la relación a través de la prestación de los servicios prestados por el trabajador; lo que conlleva a una serie de fenómenos de índole jurídico, a partir de los cuales se originan deberes y derechos surgiendo el acuerdo entre dos personas, siendo las mismas denominadas como empleador y trabajador.

En opinión de muchos autores, el Derecho del Trabajo no pertenece de manera enteramente al derecho público y es en virtud de esta misma rama del derecho que surge una teoría mixta porque enfatiza que abarca tanto el ámbito privado como el social. El derecho laboral, como rama del derecho privado, se centra en los intereses sociales o colectivos más que en los intereses privados. Lo anterior está previsto en el artículo 4 del Código del Trabajo, en particular el inciso e), y cuando sea aplicable su ley, la protección del interés colectivo sobre el interés particular mismo (es decir, el empleador). Estas teorías conducen a confrontaciones sobre la misma naturaleza ante los múltiples conceptos que otorga cada autor.

En Guatemala, el derecho laboral se encuentra regulado en el código de trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se dice derivado de la reforma del Decreto No. 330, que dio origen al actual código en materia laboral, dentro del cuerpo legal, prevé los derechos y obligaciones derivados del establecimiento del perfeccionamiento en el ámbito laboral de una relación emanada a partir del involucramiento de una persona denominada trabajador con otra denominada patrono, así como toda aquella entidad que tienen por objeto llevar a cabo acuerdos y arreglos en los casos en que exista conflictividad colectiva, tal como lo es la Inspección General de Trabajo, los órganos competentes en la materia y el propio Ministerio de Trabajo.

El derecho al trabajo se define como un derecho humano inherente y también se considera una obligación social. Este derecho tiene su fundamento constitucional en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Estos derechos sociales incluyen el derecho a elegir libremente la ocupación que cada persona desee, los aspectos referentes al salario, la igualdad que debe de existir entre trabajadores que realizan la misma función, la obligatoriedad del patrono de cumplir con el trabajador de acuerdo a las condiciones arribadas, la proporción de enseres para el cumplimiento del trabajo, las jornadas, el empleo de quienes no han alcanzado la mayoría de edad y las personas de género femenino.

Antecedentes históricos del derecho laboral

En relación con los antecedentes históricos del derecho laboral, estos serán expuestos de conformidad con la idea de Fernández (2012), quien expresa que la existencia de los derechos de trabajo surgen desde que se reconocen aquellos derechos, los cuales son establecidos beneficiando a una clase social que realiza toda actividad con energía y fuerza de trabajo, intercambiando así productividad, pero también el derecho descrito, convierte las obligaciones ineludibles para los patronos configurándolas de carácter obligatorio. La sociedad es muy antigua, así como las relaciones de trabajo, por tanto, solo se puede mencionar derecho de

trabajo, toda vez exista una persona que tenga la obligación conforme lo normado en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Según lo expresado por Franco (2012), en cada fase histórica del derecho de trabajo, se generó su propio orden de normas, y en cada una de ellas se tuvieron que crear medidas que regulen las relaciones de trabajo que iban surgiendo. La existencia de la humanidad es tan antigua, así como la división de trabajo y la actividad productiva. Fue hasta la caída del sistema productivo feudal, que surgió la conceptualización y normativa respectiva, dando lugar al nacimiento del derecho laboral dentro de un sistema capitalista. En una sociedad feudal tampoco existían dichos derechos, puesto que la obligación surge el tener que realizar un intercambio de producción a cambio de una protección genuina y directa.

El sistema capitalista, posee la característica esencial, porque el esquema productivo que crea un entorno ocupacional es un sector menor el que posee la riqueza, obteniendo como consecuencia la posesión de los medios de producción. El sector mayoritario de la población por medio de la prestación de servicios hace realidad la producción. En la aportación de Fernández (2016) con respecto la historia del derecho laboral en Guatemala, denota sus antecedentes desde la Revolución que se llevó a cabo en octubre de 1944, fue entonces que se publicaban las leyes con un carácter social, también surgirían las leyes laborales que, como finalidad

principal, contendrían regulaciones específicas protectoras para la mujer trabajadora.

Fue a través de la puesta en vigencia del primer Código del Trabajo en Guatemala, el cual fue promulgado en el año de 1947, que se establecieron los lineamientos para implementar reformas legales basadas en las necesidades que presenta la sociedad como tal, la teoría y las técnicas jurídicas, para incorporar el derecho al trabajo en el derecho positivo, así como en los términos aceptados y aprobados por Guatemala. Considerando que el derecho al trabajo es un derecho que protege a los trabajadores pues busca compensar las desigualdades económicas, brindándoles garantías jurídicas, garantizando sus derechos, el carácter ideológico del derecho al trabajo se fundamenta en la realidad guatemalteca.

Constituye así, lo anterior descrito un mínimo de garantías laborales, cuya prioridad es la protección del trabajador, siendo irrenunciables y son desarrolladas en forma dinámica, en conformidad regida por las probabilidades de cada patrono, por la contratación individual o puede darse de manera colectiva, o de forma especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Se transforma entonces, el derecho de trabajo en una necesidad imperativa, de forzosa aplicación en las prestaciones mínimas que regula a ley, por lo que se determina que esta

rama del derecho restringe de manera especial el principio de autonomía de la voluntad, el cual pertenece al derecho común, el cual norma erróneamente que las partes que intervienen en todo contrato poseen libre y absoluto arbitrio para perfeccionar un acuerdo, sin que la voluntad este coaccionada por diversos elementos que propicien desigualdad de orden económico social.

Importancia del derecho de trabajo

La existencia del derecho de trabajo posee importancia de carácter esencial, ya que radica en cuanto a que el fin económico que posee el derecho laboral, se minimiza a la participación elemental del empleado en la renta nacional sin disminuir la producción, al contrario, debe ser de cierta forma estimulante de ella. En la vida económica el derecho de trabajo ejerce un conductor preponderante, derivado al contexto normativo y extenso sentido de protección hacia los trabajadores guatemaltecos, que coloca sus labores de carácter profesional al servicio de una empresa o persona para producir bienes y servicios, lo cuales posteriormente se colocan a la disposición de las necesidades que surgen entre la sociedad.

Su finalidad esencial, del derecho de trabajo, debe orientarse a un enfoque específico, el bienestar físico, moral e intelectual del sector trabajador, por medio de la promulgación de una política regida al resguardo de los derechos, que exponga de forma clara la postura del Estado de Guatemala. Dentro del contenido de la norma jurídica ordinaria en materia de trabajo, específicamente en el considerando primero, se establece lo relativo a la importancia que denota encuadrar los preceptos que forman parte de la doctrina y de las normas jurídicas, para que posean una conectividad con los órganos jurisdiccionales en la materia de trabajo y la forma en que los mismos conllevan y resuelven los distintos procesos que tienen en conocimiento.

El carácter ideológico que posee el contenido inmerso en la norma jurídica en materia de trabajo en Guatemala, identificada bajo el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en virtud de lo cual se puede afirmar que el carácter ideológico del Código del Trabajo debe adecuarse también a la realidad guatemalteca. Por estas características, el derecho al trabajo, como derecho protector de los trabajadores, compensa la desigualdad económica de los trabajadores, primando así la protección jurídica, y el derecho al trabajo constituye la seguridad social mínima, protege a los trabajadores, protege el derecho de los trabajadores, las actividades productivas que ejercen, mientras prestan servicios a la empresa.

Es concebido el trabajo, como actividad humana como un derecho fundamental, del cual deben de gozar las personas, con el objeto de que la remuneración que reciban, sea el sustento necesario para una persona y su familia, logrando de esta manera una convivencia social, que no perjudique al empleador, sino que beneficie sus intereses, y las leyes laborales son antecedentes precisos, imperando de esta forma efectiva la libertad de contratación, que en Guatemala se ha observado en pocas ocasiones, ya que al limitar la libertad de contratación estrictamente jurídica que es debidamente fundamentada en una libertad comercial, se busca otorgar para el efecto una serie de derecho y garantías, tales como igualdad, libertad, entre otras.

Sujetos del derecho laboral

La legislación en materia laboral establece que el cuerpo principal de la legislación laboral son las partes que intervienen en la relación laboral, el patrón es la persona que realiza actividades de gestión, y el obrero es la persona que les presta servicios a cambio de una remuneración económica., y la empresa que presta el servicio. Los asistentes de confianza de los empleadores incluyen a los representantes de los empleadores, los intermediarios y los trabajadores de confianza, que son quienes realizan tareas gerenciales y subordinadas. Como figura importante en la relación laboral, se encuentra el trabajador, quien da vida

al derecho laboral. El artículo 3 del Código del Trabajo cuida todo lo relacionado al empleado de manera mejorada.

Torres (2018), el trabajador:

El trabajador, en primer lugar, es considerado como un sujeto personal de la relación laboral, mismo que a la vez se le otorga el papel de sujeto pasivo de la relación labora, constituyendo de esta manera como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo (p.77).

Debido a las definiciones teóricas y legales, se pueden detectar las siguientes características: por un lado, la demanda de servicios al empleador, el empleador dirigirá y orientará la provisión de pautas para la relación laboral, por lo cual el trabajador estará en una relación de subordinación y subordinación, el trabajo es por motivos económicos debe ser percibido por el trabajador y debe consumarse con la relación laboral, aunque no exista contrato de trabajo escrito entre las partes. La figura patronal es quien rige la relación laboral, se da por medio de personas individuales y jurídicas, estas requieren los servicios de trabajadores quienes serán empleados y dirigidos de forma inmediata por las leyes laborales, haciéndose acreedores de beneficios según la naturaleza de las labores que se lleven a cabo. El patrono es quien se encarga y le da formalidad administrativa a la contratación.

Principios del derecho de trabajo

Estos principios base de la edificación integral del derecho laboral, son directrices que demarcan la aplicabilidad del ordenamiento jurídico en esta materia por parte de los distintos sujetos laborales y por parte de los órganos jurisdiccionales correspondientes, buscando bajo cualquier premisa resguardar los derechos y garantías que le asisten a los trabajadores, dichas directrices deben de estar encuadradas en el Código de Trabajo que debe ser estandarizado en la recitación para uniformar la naturaleza y las normas de la legislación laboral. El autor De Buen (2015), con base en su punto de vista principal, establece que, en el principio de protección del derecho laboral, la propiedad de los trabajadores, regula la protección de la desigualdad de poder entre patronos y trabajadores; la realización de los derechos laborales está orientada a la seguridad laboral mínima, realista y objetivo.

En el contenido de las normas jurídicas generales de aplicación general en materia laboral en Guatemala, específicamente en el artículo 15 se encuentra establecido que los casos no regulados por las instituciones jurídicas o el ordenamiento jurídico guatemalteco, a falta de reglas establecidas, deberán resolverse siempre en el siguiente orden: primero, los principios del derecho del trabajo previamente promulgados se pueden encontrar en las citas del derecho del trabajo, seguidas de la

equidad o la costumbre, estos principios son siempre congruentes con los principios que guían la ley, y como último recurso la ley con orientación directa y fundamento de los principios laborales.

Para la resolución de conflictos, los principios propios representan una columna vertebral sobre el cual se edifican los respaldos al momento de resolver este tipo de conflictos, tal como lo establece el Código del Trabajo, en particular el artículo 15, que expresa funciones de importancia y tutela en la protección de las desigualdades que puedan presentarse en las relaciones económicas, tales como la relación jerárquica entre patrones y trabajadores. En el apartado cuarto, establece la literal b) que el derecho del trabajo se encarga del análisis de la realidad del trabajador, del entorno social y de las adversidades que enfrenta, brindándole los cauces necesarios a sus problemas económicos y la vida social. El objetivo del derecho laboral es resolver los conflictos laborales y encontrar o dar la solución más eficaz y justa para ambas partes, de forma que se dé equidad y se eviten posibles desigualdades entre ambas partes.

Como se mencionó anteriormente, el derecho laboral es derecho público y tiene intereses colectivos, distintos de los intereses privados. Profundos principios democráticos están regulados en el inciso f) del Código del Trabajo, que consagran la armonía social y la dignidad de los

trabajadores en los ámbitos económico y social. De esta forma, se garantiza el bienestar tanto de los trabajadores como de los patrones, y se faculta a los patrones con la libertad de contratación y la libertad económica. En cuanto al principio de mediado, los procesos tienen la como finalidad que las partes puedan arribar a una serie de acuerdos en cuanto a las posturas que cada uno de esta presente.

Derechos del trabajador en la legislación guatemalteca

Reconocer los derechos laborales a través de la historia, ha llegado a constituirse como los triunfos que han nacido por los movimientos obreros que se dedicaron a la lucha para conseguir la aceptación de los derechos laborales, así como ser otorgados y decretados para cada trabajador a nivel mundial. La Organización de Trabajo es una institución que se convirtió en un mecanismo extranjero para el cumplimiento y protectora de los derechos laborales, como norma jurídica legal, se encuentra la norma constitucional, la norma ordinaria en materia de trabajo y otras regulaciones legales y tratados internacionales, los cuales han sido debidamente ratificados por las autoridades competentes del país, buscando coadyuvar con dignificar al trabajador.

Actualmente las condiciones de trabajo en Guatemala, es claro ejemplo de la lucha por la parte obrera, la creación de normas legales que regulan los derechos y obligaciones de ambas partes que forman la relación laboral, surgen como consecuencia de los movimientos, quienes en su lucha lograron regular legalmente las obligaciones y derechos de los cuales gozan. Las garantías mínimas que son atribuidas por el ordenamiento jurídico laboral a todos los trabajadores, son consistentes en el derecho de elegir que trabajo realizar, el de recibir la remuneración en efectivo, tener un salario mínimo legítimo, un horario establecido de trabajo, días de descanso, vacaciones, de igual manera la protección de la mujer trabajadora.

Derechos de la madre trabajadora en el ordenamiento jurídico guatemalteco

El Código de Trabajo, que es la norma jurídica ordinaria de aplicación general en materia laboral, tiene por objeto regular los derechos a las madres trabajadoras, contenido dentro de los preceptos, tales como el artículo 151, en el que se establece que el trabajo de las mujeres y de aquellos sujetos que no han alcanzado la mayoría de edad deben ser proporcionados de conformidad con sus capacidades físicas y en virtud del intelecto de cada uno de ellos. Dentro del contenido del artículo en mención, se establece de igual manera que los lugares a los que sean

designados para laborar estas personas deben de ser salubres y no representar peligros eminentes, además de ello esta directriz debe de estar concatenada con los acuerdos llegados con el patrono.

En las prohibiciones que están reguladas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se establece el accionar de los patronos, en cuanto al despido de las mujeres trabajadoras que estuviesen en estado de gestación o periodo de lactancia, ya que gozan de inamovilidad. La excepción a la norma es que por causa justificada sea consecuencia en falta grave a sus labores contraídas en su contrato, de acuerdo al artículo 77 del Código de Trabajo, el despido hasta no poseer la autorización expresa y escrita por el tribunal. En los casos en que el empleador no llegue a cumplir con lo estipulado, quien se encuentre perjudicada, tendrá la facultad de acudir ante autoridad competente y solicitar la reinstalación laboral, pudiendo hacer efectivo el cobro de los salarios que ha dejado de recibir.

Es sancionado de igual manera, el actuar de los patronos en cuanto a la exigencia a mujeres en estado de gestación de ejecutar o realizar labores que requieran de esfuerzo físico, durante los tres meses antes del nacimiento, exponiendo así la salud de la mujer trabajadora. En cuanto a los trabajos de conformidad con el salario que devengue para el momento en que se encuentre en estado de embarazo, pudiendo gozar de un descanso de treinta días antes del nacimiento y cincuenta y cuatro días

posteriores al mismo, cuando por distintas circunstancias esta distribución de en cuanto al tema del descanso no pueda darse, la madre para el efecto podrá gozar hasta de ochenta y cuatro días en total.

De conformidad con lo estipulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, la mujer trabajadora tiene derecho de descanso, aunado a ello también el patrono está en la obligación de hacerle efectivo el salario de forma íntegra, a excepción de los casos en los que la mujer trabajadora se encuentre inscrita a los beneficios que se le otorga por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En ese caso en específico, se debe regir por lo normado en los reglamentos que dicha institución tenga vigente, acatando de esta forma las reglas o condiciones que estén estipuladas. Posteriormente a su descanso, la madre trabajadora podrá regresar a sus labores y cotidianidad que se le había asignado.

Se prevé para los casos de aborto no intencional o ante la presencia de partos prematuros inviables, se reduce el tiempo de descanso retribuido del artículo 152 a) del Código del Trabajo en un cincuenta por ciento del total. Si la mujer trabajadora permanece ausente de su trabajo en un tiempo superior al establecido a consecuencia de enfermedad, indicado en el certificado médico pertinente, que establezca que es a consecuencia del embarazo o parto, y no sea posible realizar sus labores incapacitándola, conservará el derecho a las prestaciones de indica el inciso b) anterior,

durante todo el tiempo considerado como necesario para la recuperación, siempre y cuando dicho periodo no exceda de tres meses.

En el capítulo cuarto del título tercero, se regula lo relacionado a los días de descanso, descanso semanal y las vacaciones que concuerden con el descanso de la mujer trabajadora, estos deben regirse a lo normado en dicho cuerpo legal, el patrono queda absuelto de hacer efectivo el salario de la mujer trabajadora, durante el día de descanso y la misma será suspendida por el Seguro Social o por la Inspección General de Trabajo, cuando el patrono acuda ante la autoridad presentando pruebas de que esta se encuentra realizando otras actividades de índole laboral y está siendo remunerada por las mismas. La trabajadora que adopte a un menor de edad obtiene el derecho al descanso del post-parto gozando así de un periodo en el cual pueden aprovechar a convivir y tener un periodo de adaptación, se hace efectivo un día después que se le sea entregado el menor, deberá presentar la trabajadora toda la documentación correspondiente para fundamentar así su descanso.

La legislación guatemalteca, regula el derecho a la lactancia, para aquella mujer trabajadora que se haya convertido en madre con el objeto de alimentar a su hijo, durante un periodo comprendido por media hora, repitiendo esto dos veces en el día. La mujer trabajadora podrá en época de lactancia organizarse y acumular las dos medias horas que derecho le

corresponden, entrar una hora después del inicio de sus labores o salir una hora antes de culminar su jornada laboral, hora que ha de ser remunerada y el incumplimiento será propicio para una sanción para el patrono. El período de lactancia es efectivo desde el día en que la madre se reincorpora a su trabajo habitual y tiene una duración de diez meses, salvo indicación médica para prolongarlo.

Además de estipulaciones anteriormente descritas contenidas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, a cerca de los derechos que son otorgados a todas las madres trabajadoras, se encuentra que todo patrono que tenga a su dirección y servicio una cantidad por encima de treinta trabajadoras, deberá por disposición de la ley habilitar un lugar óptimo para que estas puedan alimentar de forma segura, sana y sin peligro a sus hijos; cuando los mismos no tengan más de tres años, los cuales puedan estar en ese lugar mientras dure la jornada laboral de la madre. Es de igual forma deber de quienes funjan como patronos contratar para el efecto personas que tenga a su cuidado a estos menores, quien cuidara de ellos.

Certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal

Definición de certificado médico de embarazo

Se considera certificado médico en sentido general al testimonio escrito sobre el estado de salud actual de un paciente, que es otorgado por un profesional a solicitud del paciente o de sus familiares, previa verificación del mismo mediante asistencia o examen realizado. Existen dos tipos de certificaciones, la requerida por ley, dentro de la que se encuentra la de muerte, nacimiento, embarazo; otra es denominada como simple y generalmente se redacta con el objeto de exteriorizar circunstancias que dan lugar a pruebas simples que acrediten alguna enfermedad que requiera o no de abstinencia, las que demuestren capacidades físicas o psicofísicas, que requieran la conservación de alguno de los sentidos, cierto movimiento intelectual, físico o mental.

En cuanto a una definición del certificado médico, establece Arancibia (2018):

Que el mismo se extiende a petición de la parte interesada, entendiendo por tal al paciente, a la persona a la que el paciente autoriza por escrito o al representante legal. En caso de menores de edad lo harán sus padres o representantes legales. El certificado médico posee dentro de sus características el ser veraz; en virtud de lo cual el certificado debe ser reflejo fiel e indudable de la comprobación efectuada personalmente por el profesional que lo expide, el médico, ante las autoridades, es testigo de un hecho, la salud del paciente, y el certificado un testimonio del mismo. El certificado médico debe de ser legible, escrito de

puño y letra, con letra clara o con un formato impreso previamente, que permita ser interpretado en su totalidad, evitando abreviaturas, siglas y códigos (p.12).

En cuanto a la redacción de estos certificados médicos, cuando el paciente no se encuentre bien, se recomienda la descripción de síndromes para pacientes que no están a la altura de la consulta y examen físico, esto con el objeto de evitar un diagnóstico equivoco, la consistencia debe provenir de una validación adecuada por parte de las personas. Un certificado médico como documento de validez en el ámbito jurídico, constituye para el efecto un restrictivo dentro de cada una de las características, es decir, la necesidad de identificar en el texto del certificado las actividades para las que el paciente se considera apto, evitando así que el certificado sea utilizado para fines para los que el paciente no está capacitado.

Por lo tanto, desde un punto de vista general, un certificado médico se considera un testimonio, emitido y autorizado por un profesional con el título de médico de cabecera u obstetra/ginecólogo, sobre el embarazo de una mujer. En el caso en que posterior a los exámenes realizados se determina que la paciente se encuentra en estado de gestación, se hará saber de igual manera cuánto tiempo lleva embarazada, se le otorgará un informe circunstanciado del estado de salud actual, tanto de la madre como del hijo que se encuentra en formación. A solicitud de la interesada, la misma podrá ser ampliada y descrita previa verificación del embarazo

mediante asistencia, examen o identificación en instituciones médicas públicas o privadas autorizadas para tal fin.

Derechos que se derivan del certificado de embarazo

El procedimiento de presentación del certificado médico de embarazo es el instrumento por medio del cual la trabajadora puede obtener el derecho de inamovilidad, regulado en el Código de Trabajo. De acuerdo con las disposiciones anteriores, para gozar de la protección correspondiente, la trabajadora debe comunicar su situación al patrono y desde ese momento la madre trabajadora queda protegida de manera preliminar, constándose el mismo al momento en que se lleva a cabo la presentación del certificado redactado por un profesional de la medicina, acreditado para el efecto, donde se establezca que la misma se encuentra en estado de embarazo. Se otorga protección especial a la mujer sin discriminación de ninguna naturaleza; protección al embarazo y lactancia como derechos irrenunciables. En virtud de lo anterior, la madre trabajadora podrá gozar de descansos prenatal, postnatal y lo relativo al derecho de lactancia.

Derecho de inamovilidad laboral

La inamovilidad laboral es un derecho de todo trabajador debe tener en su relación de empleo, en tanto no existan causas que le sean imputables al mismo, por las cuales de forma justificada se dé por finalizada la relación

laboral. Por conducto de la garantías otorgada que conlleva a la inamovilidad laboral, es que se restringe al patrono en los casos en que el mismo quiera despedir a una mujer en estado de gestación, logrando para el efecto la estabilidad laboral de la trabajadora y evitando posibles discriminaciones por su condición, la trabajadora posee la posibilidad establecida en la norma jurídica, de seguir desempeñando sus labores, mientras estas subsistan, para que a través de ellas pueda sobrevivir y a partide de la recepción de su salario poder cubrir las necesidades que se le presenten. De igual manera posee el derecho de reincorporarse al trabajo y al pago de los salarios adeudados en caso de separación sin justa causa y prueba judicial.

Hay dentro del campo de aplicación del derecho, diferentes tipos de extractos donde se regula lo relacionado a la inamovilidad, clasificando a la misma como una inamovilidad relativa, la cual se le otorga a todos los trabajadores que no están protegidos de forma especial por la ley tienen derecho a una compensación por despido injustificado. Esta figura estatutaria se encuentra establecida en el contenido del artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que todo funcionario del Estado despedido sin justa causa recibirá una indemnización por un año de servicio continuo equivalente a un mes de salario. La prolongación en el tiempo, de este derecho no será mayor a lo equivalente a diez salarios devengados.

En caso de la denominada inmovilidad absoluta, conocida como permanencia, otorga a los trabajadores una especie de propiedad absoluta del puesto o trabajo que desempeñan, asociada a la permanencia y continuidad en la prestación de los servicios, el contrato laboral sólo puede ser rescindido por causas legítimas establecidas en la ley y las cuales deben de ser probadas. En el artículo 76 de la Ley del Servicio Civil, se establece que un funcionario público con o sin objeción sólo podrá ser despedido si existen causas bien documentadas para el despido, también establece las justificaciones para autorizar a la autoridad nominadora a destituir a un funcionario público sin responsabilidad, y el artículo 83 trata de lo relacionado con la reinstalación en el puesto de trabajo.

La finalidad que busca el ordenamiento jurídico guatemalteco en relación a la inamovilidad sindical es impedir que los patronos ejerzan acción de despido o justifiquen la ausencia de un trabajador cuando el mismo se encuentre participando de forma activa dentro de la dirección sindical, y justificando a partir de estas ausencias el motivo del despido, aludiendo una justificación. Es importante señalar que tampoco existe una especificidad legal en el contenido del artículo 76 de la Ley del Servicio Civil y no tiene en cuenta la situación de los trabajadores que están decretando los llamados períodos de prueba y establece un marco de actuación muy amplio. en decir todo derecho irrevocable de dar por terminado un contrato de trabajo.

El artículo 151 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores despedir a las trabajadoras embarazadas o lactantes, las cuales por su condición poseen inamovilidad laboral. Estos despidos no pueden realizarse, salvo que el mismo se produjere por causas legítimas, según el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador debe tramitar el despido ante el Juzgado del Trabajo, para lo cual debe probar la culpa y no puede surtir efecto hasta que sea autorizado. Si el empleador no cumple con las disposiciones anteriores, el trabajador puede ejercer el derecho de reinstalación y tiene derecho a los salarios no devengados. Para que pueda dar paso a la protección la trabajadora se tiene como requisito el que, por parte del patrono, se tenga por enterado.

Regulación legal de la inamovilidad laboral

La inamovilidad laboral, es concebida como el derecho y garantía a la que tienen acceso determinadas personas en determinados aspectos, entiéndase como una figura jurídica, que de aplicación especial, ya que para que esta proteja a una persona en específico, la persona debe de encontrarse en una circunstancia que de acuerdo a la concepción del legislador, la dejan en una posición vulnerable o potencialmente vulnerables, tal como es el caso de quienes están participando de forma activa en la formación de un sindicato de trabajo, quienes ya están constituidos dentro de esta organización, también gozan de inamovilidad

laboral las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y posterior a ello en periodo de lactancia. A quienes el ordenamiento jurídico guatemalteco a través del Código de Trabajo les otorga inamovilidad laboral.

Derecho a descanso prenatal y postnatal de la madre trabajadora

Toda mujer que se dedique a una actividad de carácter laboral, por el simple hecho de ser mujer, es, por tanto, un medio de reproducción para la especie, requiere la plena protección del ordenamiento jurídico, pero esta protección es especialmente importante en este período. Una mujer trabajadora está embarazada porque realizar ciertos tipos de trabajo durante este período podría ponerla en riesgo de tener un aborto, poniendo en peligro su salud. El ordenamiento jurídico guatemalteco reconoce el derecho al descanso antes y después del parto, entendido como el período que va desde el parto hasta la recuperación del cuerpo de la madre, ya que la maternidad pasa factura en cuanto a sufrimientos a las mujeres.

En el contenido del artículo 152 del Código del Trabajo, se encuentra debidamente establecido lo relativo, en cuanto al descanso prenatal y posnatal, que las madres trabajadoras tendrán el derecho al ciento por ciento de su salario en concepto de licencia pagada durante los 30 días previos y 54 días posteriores al parto. Los días que no se puedan tomar

antes del parto se acumularán para tomar después del parto, permitiendo a las madres trabajadoras disfrutar de 84 días de descanso efectivo durante este período. Estas disposiciones denotan mejores condiciones que las establecidas en el Carta Magna, ya que el tiempo que establecen como parte del periodo de post parto, como derecho al que puede acceder una mujer, es estado de gravidez.

Siguiendo la idea denotada por Echeverría (2012) la mujer trabajadora es merecedora de protección legislativa que ampare sus derechos y garantice su estabilidad laboral, son consideradas como de mayor importancia dichas garantías durante el periodo de gestación en la madre trabajadora, debe otorgársele un entorno y labores que resguarden su estado de salud, ya que por realizar cierto tipo de actividad laboral durante este periodo podría estar expuesta a un aborto, deteriorando su salud. El ordenamiento jurídico guatemalteco otorga el derecho al descanso prenatal y postnatal, el cual se refiere al tiempo que transcurre desde el parto hasta la recuperación física de la madre, ya que, debido al embarazo y parto, la madre debe contar con el tiempo de recuperación necesario.

Principio de tutelaridad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas

Al querer materializar todas aquellas directrices básicas en cuanto a lo que debe de entenderse como lo que expresa de manera general cada una de las vertientes de lo expresado en las leyes, en cuanto al concepto general o significado inmediato de definir los principios del derecho laboral, se puede expresar la idea aportada por Nájera (2009), que sustenta como argumento que los mismos “son lineamientos que orientan ciertas normas directas o indirectas que inspiran al mismo tiempo una serie de soluciones” (p.81), promoviendo de esta manera una ruta a partir de la cual inspiran la creaciones de normas jurídicas, la interpretación de las que se encuentran vigentes y la resolución de todos aquellos casos que no se encuentren debidamente establecidos en ley.

Hay tres elementos básicos para estudiar los principios del derecho laboral y cubren una variedad de situaciones inciertas. Un principio es más general que una norma, porque la inspira, la comprende y la reemplaza, por eso existen principios básicos o principios fundamentales porque subyacen en toda la estructura del derecho del trabajo. Por ser propios del derecho laboral, son diferentes a los que existen en otras ramas del derecho. Se utilizan para justificar su autonomía y especificidad. Por tanto, deben ser especiales y a diferencia de las jurisdicciones en otras ramas del

derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivas. Pero en su conjunto, tienen que desplegar un elenco que no puede ser replicado en otras disciplinas jurídicas de la misma forma.

En relación con la interconexión que deben de tener los principios que inspiran al derecho laboral, debe de ser bien demarcada, en virtud de que los mismos son los que caracterizan a cada una de estas ramas. En la legislación los propios del derecho laboral son considerados como ideológicos. La opinión de los activistas laborales guatemaltecos fue generalizada y acogió lo expresado en los artículos IV, V y VI del Código del Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que constituyen los principios rectores de esta rama de la ciencia jurídica, estos principios se pueden resumir en los que los hacen tutela, inalienabilidad, imperativo, realismo y objetividad, democracia, sencillez o antiformalismo, reconciliación, equidad y estabilidad.

Al hacer referencia a la tutelaridad, la misma constituye un instrumento a partir del cual se busca compensar la desigualdad existente en términos patrimoniales entre el patrono y el trabajador, en este sentido, es un derecho reconocido por el Estado, que les ha brindado la oportunidad de ejercer sus derechos, sin temor a represalias de sus empleadores, a través de mecanismos como sindicatos, cooperativas o incluso organizaciones y asociaciones sindicales independientes, ya que se les ha concedido el

derecho de constituir sindicatos y federaciones, así como sindicatos y organizaciones autónomas, cuyos miembros gozan de todos los derechos y deberes que establece la ley, específicamente el artículo 101. Sin embargo, la práctica de estos derechos legales no ha sido suficientemente desarrollada por muchos países del mundo, donde es el trabajador quien pierde su protección.

Un contrato de trabajo se convierte básicamente en una variante de un contrato subordinado; una parte impone condiciones, que la otra parte debe aceptar o no aceptar, que no pueden afectar directamente su formación. Al producirse este tipo de fenómenos, es que el derecho de trabajo funge un papel crucial para equiparar las diferencias en el ámbito patrimonial que existen entre los sujetos personales del contrato de trabajo. Cabe señalar, sin embargo, que las motivaciones de tales intervenciones de protección varían, los trabajadores se encontraban hace doscientos años en una situación distinta a la de hoy; el desarrollo de las leyes, el crecimiento de la cultura y los medios de comunicación, las mismas organizaciones obreras y populares, la solidaridad internacional, nos obligan a plantearnos cambiar las circunstancias que existen hoy y la evidencia que surge de esta disciplina es la racionalidad.

Se consideraba aceptable para la protección de los débiles, y por ello, en sus inicios, esta rama fue el guardián evidente; pero hoy, en general, los trabajadores han superado con creces las protecciones y garantías de hace doscientos años, jurídicamente existe una marcada diferencia que se puede ver reflejada en la limitación de la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas a la semana, que es para proteger a los trabajadores; al igual que el mínimo obligatorio de quince días de vacaciones o el mínimo obligatorio de días libres antes y después del nacimiento. Las disposiciones procesales también están imbuidas de este espíritu protector, en particular el impulso de oficio establecido por el artículo 321 del Código del Trabajo; la inversión de la carga de la prueba de los intereses de los trabajadores prevista en los artículos 78 y 332 e) del Código del Trabajo.

El artículo 102 literal k de la Constitución Política de la República de Guatemala, resguarda el método de protección que se tiene a disposición para garantizar los derechos de las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, estableciendo de manera expresa el ordenamiento jurídico guatemalteco que, la misma gozará de un descanso de 30 días pagado el 100% de lo que le corresponde como pago mensual, previo al nacimiento del hijo y 45 días posteriores al alumbramiento, en relación al horario de lactancia esta es una licencia comprendida de dos periodos de media hora, para amamantar. Durante la lactancia, tiene derecho a dos

descansos, las pausas prenatales y postnatales se extenderán por prescripción médica en función de su estado físico. En cuanto al correspondiente descanso posparto, el artículo 152 del Código del Trabajo prevé un plazo mayor, señalando que este período es de 54 días.

Dentro del contenido del ordenamiento jurídico guatemalteco, existen normas generales que protegen los derechos de las trabajadoras embarazadas, tal como es el caso del artículo 151, inciso c del Código del Trabajo, en el que se prevé el derecho a la inmovilidad de las trabajadoras embarazadas y lactantes, y el inciso e, que prohíbe a los patronos exigir a las mujeres que se encuentren en periodo de embarazo trabajar en un trabajo que requiere mucho trabajo físico durante los primeros tres meses.

Lo anterior refleja los esfuerzos de la legislación laboral por aplicar el principio de tutela a los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes para garantizar su vida, justicia, seguridad y desarrollo integral. Son variados los actos con el objetivo directo de desvirtuar la relación de trabajo, con el fin de no cumplir con los derechos de los trabajadores, y entre estos actos, según Echeverría (2012), se encuentran los que se contratan de acuerdo con la imagen jurídica del empleo, contrato de servicios profesionales de carácter civil, contratos de trabajo y contratos de préstamo como mezcla de contratos civiles y comerciales. Los rasgos comunes de los tres contratos mencionados en el párrafo anterior son

evidentes, en cuanto a negar la relación de trabajo y la calidad de los trabajadores empleados, la legislación laboral no es aplicable, desvirtuando así el contrato de trabajo real. Esto incluye salvaguardar y proteger los derechos de los empleados.

Principio de obligatoriedad aplicado a los derechos de las mujeres embarazadas

Independientemente del acuerdo contractual que exista, se determina el alcance de los deseos de las partes y se imponen límites debidamente identificados e individualizados. De lo contrario, el derecho sería una simple declaración de buena fe, por esta razón, se han establecido los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para hacer cumplir la aplicación de sus decisiones. Los patronos saben que deben otorgar a los trabajadores por lo menos las prestaciones legales básicas, de lo contrario, se pueden exigir las siguientes: horas extraordinarias no incluidas en la nómina, bono denominado catorce, pagadero en julio, complemento al salario mínimo no pagado, indemnización no realizada por despido sin causa.

Normas protectoras de las garantías mínimas del trabajo realizado por mujeres embarazadas

La regla establecida en la Carta Magna, la ley ordinaria de trabajo y otras normativas específicas en la materia es, otorgar todos los derechos que son estipulados a las personas trabajadoras, mismos que son considerados mínimos e irrenunciables. Sin embargo, este mínimo se ha convertido en el máximo, e importantes sectores de la industria en el ámbito privado especialmente del sector de maquilas, actualmente ni siquiera disfrutan de estos derechos básicos. Según el inciso 4 b del Código del Trabajo, la seguridad social mínima o derechos sociales mínimos so parte de la protección del trabajador, estos son inalienables, y exige un desarrollo dinámico en el futuro, estrictamente de acuerdo con la posibilidad de cada empresa empleadora, a través de contratos individuales o colectivos, y de forma muy específica, a través de convenios colectivos sobre condiciones de trabajo.

Según la denominación del principio mismo, éste es el mínimo que un empleador está obligado a dar a un trabajador como consecuencia de la iniciación de cualquier relación laboral. Por ley, esta limitación de beneficios a favor de los trabajadores constituye un estatuto inviolable, por el cual el Estado interviene indirectamente en todas las relaciones laborales en la fijación de las condiciones de trabajo; sin embargo, para

que esta afirmación sea válida, deben concurrir características adicionales, dentro de las que se encuentra según Chicas (2010) “a) haber tenido un efecto protector sobre los trabajadores; b) son inalienables; c) están obligados a evolucionar dinámicamente de acuerdo con las posibilidades del empleador” (p.31).

Según las vertientes en cuanto a los trabajadores que un patrono debe de tener, el ordenamiento jurídico considera que deben de ser, como parte de preferencia los guatemaltecos. Las disposiciones anteriores dan prioridad a los trabajadores guatemaltecos sobre los trabajadores no guatemaltecos, límites máximos de jornada diurna, nocturna y mixta y horas extraordinarias. El empleador está obligado a dar el resto y tiene que pagar. Los empleadores deben pagar al menos el salario mínimo y aplicar el principio de igual salario por igual trabajo, y están obligados a pagar los salarios en moneda que sea de las conocidas como de curso legal, de conformidad con lo relativo al ordenamiento jurídico guatemalteco.

Asimismo, el Estado debe determinar en forma regular y continua lo que corresponde al salario mínimo para cada actividad económica, en caso de despido improcedente, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador; asignar un porcentaje a la ventaja económica que tienen los trabajadores. Dentro de los derechos irrenunciables de las trabajadoras embarazadas, son parte de los mismos los períodos prenatal y posnatal,

períodos de lactancia que le son otorgados de conformidad con las estipulaciones del ordenamiento jurídico guatemalteco a las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos en el tiempo convenido, derechos a vacaciones y aguinaldos a todas las trabajadoras embarazadas en la forma y duración que determine la ley.

Dentro del contenido, establecido en el artículo 151 del Código de Trabajo, se establecen todas aquellas acciones de las que se debe de privar el patrono, que son un mecanismo proyectivo de las personas de genero femenino cuando se encuentran en estado de gestación, eso si estableciendo que siempre y cuando se cumplan con los requisitos enumerados en dicho artículo; de lo contrario, debe reinstalarla al puesto que venía desempeñando y pagarle los salarios que ha dejado de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar, y lo más importante se le otorga el derecho de inamovilidad durante todo el tiempo que se encuentre comprendido, en el periodo que dure la gestación y el período de lactancia. Las garantías mínimas del derecho de trabajo, se otorgan a las mujeres embarazadas, son consideradas como irrenunciables, por la razón de ser normas de orden público, su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para las trabajadoras. Los derechos previstos en el Código del Trabajo constituyen la seguridad social mínima, cuando sean aplicables a la ley común o ley especial, convenios colectivos sobre condiciones de trabajo, convenios individuales, beneficios para los

trabajadores en general, por lo que estos principios se convierten en principios básicos que inspiran la edificación del derecho de trabajo en Guatemala y por ende el mínimo de garantías a la mujer trabajadora.

De acuerdo con la afirmación anterior, misma que es aceptada por la mayoría de los estudiosos de esta rama de las ciencias jurídicas, y en el ámbito del derecho guatemalteco, por lo que se establece que se constituyen legalmente como partes nulas y no vinculantes, aquellas que por cualquier modo o método tengan como implicación directa una reducción o distorsión de los derechos conferidos a los trabajadores por la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y reglamentos de materia laboral o de seguridad social, aun cuando se encuentren consagrados en reglamentos internos de trabajo, contratos o cualquier otro acuerdo o acuerdo.

Por la misma razón, toda renuncia de derechos por parte del trabajador es nula, esto quiere decir que, aunque el trabajador firme un documento renunciando a derechos o aceptando derechos inferiores a sus derechos correspondientes, aun así, conserva el derecho a reclamar los mismos, y cualquier otro derecho que establezca la legislación laboral. El juez debe atender las pretensiones de que esos derechos se concedan a los trabajadores, la validez de la conciliación como acto final de la relación se discute a la terminación del contrato de trabajo. Para las corrientes

laborales, los finiquitos no tienen valor absoluto porque si bien contienen la intención del trabajador de dar por terminado cualquier reclamo, el trabajador mantiene la acción si prueba que los derechos no están cubiertos en su totalidad, a pesar del finiquito porque el trabajador ha renunciado antes de firmar los documentos anteriores. sus derechos mínimos.

En relación con lo estipulado dentro el contenido del artículo 20 de la norma jurídica ordinaria en materia laboral, se puede considerar que los derechos establecidos dentro del ordenamiento jurídico poseen el carácter de mínimos e irrenunciables, lo cual denota que los mismos pueden mejorarse, mas no disminuirse y aun cuando el trabajador exprese no tenerlos, no puede renunciar a los mismos. Por lo tanto, es inconcebible que la mujer trabajadora en estado de gestación pueda renunciar a los derechos mínimos que las leyes le otorgan, y en su caso, que el patrono la despida o la presione a renunciar; él debe ser sancionado severamente, toda vez que pone en peligro la vida de la mujer trabajadora y la de su hijo que está por nacer.

Análisis de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad

Al momento de hacer referencia a un análisis de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, es menester del desarrollo de esta investigación, realizar una narración que permita conocer y analizar la forma en que esta desarrollado cada una de las etapas procesales, contenidas dentro de un expediente jurisprudencial que llega a manos de los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, dentro de la apelación de una sentencia dictada como resolución de la acción constitucional de amparo. Dentro de este apartado serán examinados cinco expedientes, los cuales tienen relación con respecto a la indispensabilidad o no del certificado médico de embarazo como medio para que se otorgue por parte del patrono los derechos correspondientes a la mujer embarazada, dentro de los cuales se encuentra el derecho de inamovilidad y el descanso prenatal.

Expediente número 1466-2008 de la Corte de Constitucionalidad

Este contiene una apelación de sentencia de amparo, misma que fue presentada el 8 de julio del año 2008, cuyo objeto es examinar la sentencia de 28 de enero del año 2008, dictada por medio de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción de amparo

promovida por *Log Fashion*, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El acto reclamado, es la sentencia dictada con fecha 4 de noviembre del año 2005, por la autoridad impugnada, la que se confirmó el fallo emitido por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica el 29 de abril del año 2005, en cuyo contenido se declaró con lugar la demanda ordinaria de reinstalación promovida por la señora Aída Amarilis Gómez Hernández. Dentro de las vulneraciones que se exponen, se encuentran la de los derechos de defensa y a efectuar un despido justificado por ignorar el estado de embarazo de su ex empleada.

Como hechos que motivan el amparo, se encuentra la producción del acto reclamado, cuyo argumento es que existía causa justificada fundada en el artículo 77 del Código de Trabajo, por lo que decidió despedir a Aída Gómez del cargo que desempeñaba. En el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, la trabajadora mencionada promovió demanda ordinaria laboral de reinstalación en su contra, aduciendo que al momento de ser destituida gozaba de inamovilidad, porque se encontraba en estado de gravidez. Ante lo cual, el Juzgado mencionado al momento de dictar sentencia, declaró con lugar la pretensión ejercida por la empleada, ordenando hacer efectiva la reinstalación, así como el pago de los salarios dejados de percibir. En virtud de no estar conforme con dicha decisión, se promovió recurso de

apelación y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó el fallo de primer grado.

Son agravios que se reprochan al acto reclamado, de acuerdo al postulante, que con la emisión de la resolución la autoridad impugnada violó el derecho conferido por el artículo 151, inciso d), del Código de Trabajo, que la facultaba a despedir con causa justificada a la extrabajadora, porque al momento de producirse dicha circunstancia ignoraba su embarazo, debido a que aquélla no había cumplido con los requisitos legales exigidos por la legislación laboral guatemalteca para gozar de inamovilidad, consistentes en dar aviso al patrono y presentar certificado médico correspondiente. Indicó, además, que, al dictarse la sentencia de primer grado, la que fue confirmada por la Sala y motiva la presente acción constitucional de amparo, se vulneró el principio general de carga probatoria contenido en el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, que consiste en que quien pretende algo debe probar los hechos constitutivos de su pretensión.

La pretensión exteriorizada dentro la acción constitucional es que se le otorgue amparo y se deje en suspenso la resolución reclamada. Es importante hacer énfasis, que como sentencia de primer grado, la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró posterior al estudio de los antecedentes y de la petición presentada, la Cámara

estima que la autoridad impugnada actuó de conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo, que la faculta para confirmar la resolución de primer grado, sin evidenciarse que con ello haya vulnerado derecho alguno de la postulante del amparo, pues la Sala al emitir el acto reclamado, consideró que la parte demandada hace énfasis en el hecho de que la trabajadora no dio el aviso de su estado de embarazo, por lo que no gozaba de inamovilidad, y por ello para despedirla, la entidad no estaba obligada a solicitar autorización judicial haber dado aviso verbal al empleador de su estado de embarazo.

El motivo que invoca la demandada para despedirla refiere que 6 de agosto del año 2004 se presentó tarde a su trabajo y que al no permitirse su ingreso procedió a dañar el vehículo propiedad de la persona que desempeñaba el cargo de Jefe de Recursos Humanos, extremos que no probó, a juicio de esta Sala resulta demasiado severa la sanción despedirla por llegar tarde, de donde se presume que al no darse la falta grave que para estos casos contempla la ley laboral, el motivo de fondo del despido fue el estado de embarazo del que la empleadora se enteró por el aviso de la actora, no se dio ninguna violación al derecho de libertad de trabajo ni al principio general de carga probatorio, ya que la accionante hizo valer los medios de defensa que permite la ley.

No pudiendo ni debiendo estimarse que el solo hecho de que lo resuelto le haya sido contrario sea causa suficiente para la procedencia del amparo. Por ello, entrar a conocer el fondo del asunto, como se pide, implicaría sustituir a la autoridad impugnada en el ámbito de su competencia, interviniendo en las funciones que corresponden con exclusividad a la justicia ordinaria y no a un tribunal del orden constitucional, por lo que el amparo no puede convertirse en una instancia revisora de lo resuelto. En virtud de lo expresado con anterioridad, el amparista apeló la decisión, ante lo cual Gómez Hernández, manifestó que la sentencia apelada se encuentra ajustada a derecho. Indicó, además, que el amparo, por su naturaleza subsidiaria, impide que el mismo opere cuando el acto reclamado responde al ejercicio de las potestades que la autoridad impugnada tiene, solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación y, en consecuencia, se confirme la sentencia.

Arguye la amparista que se le causó agravio con la emisión de la resolución anteriormente indicada, la autoridad impugnada violó el derecho conferido por el artículo 151 del Código de Trabajo, que la facultaba a despedir con causa justificada a la extrabajadora, porque al momento de producirse dicha circunstancia ignoraba su estado de embarazo, debido a que aquélla no había cumplido con los requisitos exigidos por la legislación laboral guatemalteca para gozar de inamovilidad -aviso al patrono y presentación del certificado médico

correspondiente-. Indicó, además que, al dictarse la sentencia de primer grado, la que fue confirmada por la Sala y motiva la presente acción constitucional de amparo, se vulneró el principio general de carga probatoria contenido en el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, que consiste en que quien pretende algo debe probar los hechos constitutivos de su pretensión.

Se considera a partir de lo preceptuado en el artículo 52 de la Constitución Política de la República, 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. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que ha sido ratificada por Guatemala, en el artículo 11, numeral 2 establece que con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

La norma internacional enunciada en el párrafo anterior, se regula en el artículo 151 del Código de Trabajo, que prohíbe a los patronos, entre otras cosas, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Como se puede

advertir, la normativa descrita, se ha establecido una protección especial para la maternidad, y una concreta para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según los artículos 77 y 151 del Código de Trabajo.

En atención a lo expresado con anterioridad, también el ordenamiento jurídico guatemalteco le otorgó el derecho a toda aquella mujer que es despedida en contra de lo regulado en el artículo 151 mencionado, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba, con el pleno goce de todos sus derechos, limitando, así, el régimen de libre despido pues, aunque la trabajadora incurriese en una falta grave, el patrono, debe obligatoriamente gestionar su despido ante los Tribunales de Trabajo. Esta Corte destaca que la regulación especial del Código de Trabajo, busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre; estableciéndose, por ello, la prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada.

De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia. Entonces, debe quedar claro que tal protección se estableció para evitar la discriminación; por lo que ello no obsta para que la relación

de trabajo pueda concluirse debido a la comisión de una falta grave por parte de la trabajadora o bien por cualquier otro motivo objetivo y legítimo que imposibilite la continuación del contrato; porque, claro está, no se trataría entonces de un acto discriminatorio. De esa manera, queda prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia, pero la normativa no garantiza una inamovilidad absoluta.

Para gozar de esos beneficios legales la madre trabajadora debe cumplir con dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido. Otro aspecto que se debe resaltar es que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora. La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar certificación médica. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que restrinja un derecho.

En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 77 del Código de Trabajo. Para gozar de la protección relacionada, establece en el inciso d), del artículo

151 del Código de Trabajo, que la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad sino más bien constituyen un requisito de índole probatoria que ha de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que omite presentarlos.

Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en el artículo 151 del Código de Trabajo, debe ser considerado nulo y nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos, incluido el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. En el caso de análisis, cuando la trabajadora presentó su reclamo para ser reinstalada en el puesto de trabajo tanto en sede administrativa, como en la jurisdiccional se demostró que aquélla estaba embarazada, lo cual consta en la adjudicación 2673-2004 de la Inspección General de Trabajo, en la que se determina que la persona despedida presenta un embarazo de catorce semanas.

Cuando a la trabajadora se la interrogó respecto a si había dado aviso a su patrono en forma verbal y por escrito de su estado de embarazo, aquélla respondió de manera afirmativa, circunstancia que no fue rebatida por aquél en el trámite del juicio ordinario laboral, por lo que dicha situación le impedía al patrono despedirla, salvo que el despido se produjera por causa justificada, pero después de haber obtenido la autorización judicial. La decisión del empleador no contó con la autorización judicial requerida, por lo que el despido devino nulo y, en consecuencia, el tribunal de primera instancia de trabajo, aplicando la normativa vigente y en el ejercicio de sus atribuciones decidió que la trabajadora debía ser reinstalada en su puesto de trabajo.

Este criterio que con anterioridad fue expuesto en el párrafo que precede, fue compartido de forma completa por quien se constituye como la autoridad impugnada. Las circunstancias señaladas demuestran que el accionar de la autoridad impugnada se encuentra en todo momento ajustado a derecho y, en consecuencia, el mismo se declara que no le produjo a la amparista el agravio que denuncia. Por lo considerado, el amparo debe denegarse, y siendo que el tribunal *a quo* resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, pero por las razones consideradas. Por lo tanto, la Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve, confirmando la sentencia apelada.

Expediente número 3428-2020 de la Corte de Constitucionalidad

Este contiene una apelación de sentencia de amparo, misma que fue presentada el 10 de diciembre del año 2020, se examina la sentencia dictada con fecha dieciocho de febrero de dos mil veinte, la cual fue instaurada y dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por María García contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Dentro de los antecedentes del mismo, se encuentra el amparo, presentado el veinte de julio de dos mil dieciocho. El acto reclamado es constituido por la sentencia de fecha siete de mayo de dos mil dieciocho, emitida por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en la emitida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, por medio de la cual declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación que promovió contra el Estado de Guatemala.

El acto reclamado deriva de que, en el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, se promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala, Ministerio de Gobernación, en el que solicitó que se declarara la simulación de la relación que sostuvo y su reinstalación, debido a que consideró que fue despedida sin que la autoridad nominadora solicitara autorización judicial pese a que se encontraba en estado de gravidez. El demandado se opuso a la pretensión, promovió excepción perentoria de prescripción y argumentó

que no existió relación laboral, en virtud de que la actora prestó servicios administrativos por medio de contratos suscritos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve; asimismo, indicó que no acreditó su estado de gravidez previo a que concluyera el vínculo, el Juez de la causa, al resolver, declaró sin lugar la demanda instada.

Contra la decisión implementada por la autoridad competente y preestablecida, se tuvo a bien interponer el recurso denominado, recurso de apelación, conociendo en alzada la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien es la autoridad a quien se le cuestiona por haber emitido y consentido la que en resolución de fecha siete de mayo de dos mil dieciocho, que constituye el acto reclamado, declaró sin lugar el medio de impugnación instado. En relación a los agravios que se reprochan, se estima que se han vulnerado sus derechos enunciados porque la autoridad cuestionada emitió un pronunciamiento carente de razonamientos, pese a que quedó acreditado que sostuvo una relación laboral y que el tiempo existente entre la terminación de un contrato y la suscripción del siguiente constituye una modalidad que emplea la autoridad nominadora para interrumpir el vínculo laboral e inducir a error a las autoridades judiciales.

De igual forma, se considera que prescribió su derecho, no obstante, obran en el proceso las adjudicaciones de la Inspección General de Trabajo que constituyen gestiones interruptoras de la prescripción, y no tomó en consideración que informó de su notorio embarazo al jefe inmediato y luego acreditó su estado ante la Inspección General de Trabajo por medio de la constancia médica correspondiente. El agravio señalado, el cual interesa al estudio en desarrollo es en cuanto a que la señora María García, fue despedida encontrándose en estado de gravidez. Es importante señalar que la Sala reprochada sostuvo el criterio del Juzgado de Primera Instancia en relación a que, ambos hicieron referencia que no le alcanzó la protección en virtud que la actora no hizo de conocimiento del patrono de su estado, ya que fue despedida el día nueve de julio de dos mil quince, y la constancia médica aportada es de fecha diecisiete de julio de dos mil quince.

Dicha certificación médica, fue entregada 8 días después del despido, no se le dio valor probatorio por haber sido presentada en fotocopia, sin embargo la doctrina legal que indica que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección de su trabajo, debido a que la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes y tratados internacionales, imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar los derechos que tiene la mujer embarazada o en período de lactancia, a gozar de una estabilidad laboral reforzada, que está fundada en el artículo

151 del Código de Trabajo, que indica que es ilegal el despido cuyo motivo sea el embarazo, y en caso de producirse la extinción del contrato de trabajo en esa circunstancia, la trabajadora tiene derecho de concurrir a los tribunales a ejecutar su derecho de reinstalación, como un derecho inherente a su estado de gravidez.

Asimismo, los tribunales privativos de trabajo han concluido que los despidos acontecidos en períodos legalmente amparados dentro de la maternidad sin que medie autorización judicial previa, serán considerados nulos. Por ello, debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo o en los diez meses posteriores desde el retorno a sus labores, tal como lo establece la legislación guatemalteca, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Adicionalmente la Corte de Constitucionalidad ha sostenido el criterio que la certificación, constancia o el aviso de embarazo no operan como requisito, cuya omisión conlleve a la pérdida de la protección, pues son elementos probatorios que han de aportarse a la autoridad administrativa o en su caso al juez, no como un requisito indispensable para la aplicación de estos derechos.

Aun cuando la madre trabajadora no haya tenido conocimiento de su estado de gravidez y, como consecuencia, no haya hecho manifiesto a la entidad nominadora, no puede considerarse como una limitante para el

goce de la protección referida, puesto que el resguardo de su vínculo de trabajo deriva precisamente de aquél estado y no puede depender del conocimiento mismo de la situación, de manera que, aunque los sujetos interesados hayan desconocido la situación. Debe reconocérsele a la trabajadora el derecho a permanecer en su puesto de trabajo y a no ser despedida a menos de que exista causa probada y previa autorización. En el presente caso, aunque el certificado médico tenga fecha posterior al despido, no puede dejar de observarse el hecho que, al momento del despido, la señora María García se encontraba en estado de gravidez, lo cual fue de conocimiento de las partes durante el procedimiento administrativo.

En relación al hecho de que dicho documento fue presentado en copia simple, se debió requerir la presentación del documento original para dotar de certeza y no dejar de darle valor probatorio, pues siendo el derecho laboral poco formalista y tutelar de los trabajadores, resulta rigurosa la decisión de no darle valor probatorio al certificado médico, ya que debió tomar en cuenta la realidad de la contratación. Ante la vulneración de los derechos constitucionales por parte de la autoridad impugnada, resulta procedente otorgar la protección constitucional instada, dejando en suspenso la resolución del siete de mayo de dos mil dieciocho, que constituye el acto reclamado, por lo que la Sala deberá emitir nueva resolución conforme a derecho por lo considerado.

En cuanto a la tramitación de la apelación, el Estado de Guatemala, tercero interesado, apeló el fallo dictado en primera instancia y expresó que no es procedente el amparo cuando la autoridad judicial ha actuado conforme a sus facultades legales, siendo como consecuencia, inviable que se pretenda constituir a la garantía constitucional en una instancia revisora de lo resuelto por los jueces ordinarios. Añadió que la amparista no señaló con claridad un agravio personal y directo que tuviera relevancia constitucional, el cual constituye un elemento indispensable para conocer la acción y el hecho de que la peticionaria esté inconforme con lo resuelto en la jurisdicción ordinaria, no implica que se haya provocado agravio que amerite su reparación en la jurisdicción constitucional y, por lo tanto, al haberla tutelado el *a quo*, provocó lesión a sus derechos. Solicitó que se declare con lugar la apelación y se revoque la sentencia de amparo de primer grado.

El día de la vista, la postulante expresó que el Tribunal de Amparo de primer grado realizó un análisis del caso y aplicó normativa que la protege como mujer y madre, y reiteró los argumentos que sustentaron su petición de amparo. Solicitó que se confirme la sentencia; la Corte de Constitucionalidad, considera que ocasiona agravio la decisión de la Sala cuestionada, al no tomar en cuenta que la demandante se encontraba o no protegida y gozaba de inamovilidad, por estar en estado de gravidez, haciendo prevalecer los derechos reconocidos a favor de la mujer

trabajadora, en la legislación laboral vigente en el país y en los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

María García acude en amparo contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como lesiva la sentencia de siete de mayo de dos mil dieciocho, en la que se confirmó la declaratoria en lugar de la demanda ordinaria laboral de reinstalación que promovió contra el Estado de Guatemala y como autoridad nominadora, Ministerio de Gobernación. El *a quo* otorgó la protección constitucional, considerando que no se tomó en consideración que informó de su embarazo al jefe inmediato y que luego acreditó su estado ante la Inspección General de Trabajo; de ahí que el Tribunal de Amparo de primer grado, haya conocido el fondo del planteamiento, pues no existía la falencia reprochada que lo impidiera.

La Corte de Constitucionalidad, en fallos que han formado doctrina, ha destacado que con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, se tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. El Código de Trabajo, prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. La normativa descrita ha establecido una

protección especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, salvo el caso de la comisión de una falta grave, es importante velar por el estricto cumplimiento de sus derechos.

En efecto se ha considerado ilegal la realización de todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, en caso de que el patrono no cumpliera con lo dispuesto en la norma jurídica ordinaria referida, la trabajadora tiene derecho a concurrir a los tribunales a ejecutar su derecho de reinstalación. Además, este Tribunal concluyó que el despido ejecutado en los períodos legalmente amparados dentro de la maternidad sin que medie autorización previa del funcionario competente Juez de Trabajo y Previsión Social será considerado nulo. Por ello, debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo, o en los diez meses posteriores desde el retorno a sus labores.

Esta Corte advierte que el Juez de primera instancia consideró que la postulante debió cumplir con dar el aviso a que hace referencia el artículo 151 del Código de Trabajo mientras estaba vigente su relación de trabajo y no le otorgó valor probatorio al documento de certificación médica que la interesada aportó al juicio para probar su estado, con el argumento de que fue presentada una fotocopia que además no tenía sello de recibido de

la autoridad nominadora, habiendo puesto en duda la certeza del documento. La Corte de Constitucionalidad considera que el razonamiento de la Sala cuestionada fue desacertado, ya que, de existir alguna duda de los medios de convicción, debió actuar de manera diligente, requiriendo documentación pertinente para aclarar dudas.

El Tribunal Constitucional determina que, aunque la trabajadora, para gozar de esos beneficios legales, debía cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez, tenía la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido, de igual manera, se debe resaltar que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora, ya que la empleada debe comprobar que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia y, como medio de prueba se le exige aportar certificación médica y, aunque el certificado es un elemento probatorio, no es un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho.

De tal suerte, la certificación, la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad cuya omisión acarrearía *ab initio* la pérdida de la protección que otorga la ley; debido a que son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez, ya que el propósito es evitar tanto el fraude como facilitar el despido de la

embarazada que omita presentarlos. Por lo anteriormente considerado, no son atendibles las inconformidades expuestas por el Estado de Guatemala, apelante, debiendo declararse sin lugar la apelación planteada y, como consecuencia, procede confirmar la sentencia venida en grado, en cuanto otorgó el amparo, pero por los motivos considerados.

Expediente número 40-2007 de la Corte de Constitucionalidad

Contiene apelación de sentencia de amparo, por lo que se examina la sentencia de catorce de marzo de dos mil seis, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción de amparo promovida por la entidad *Automarket Limited*, por medio de su Mandatario Especial con Representación, Juan Carlos Lobo Sandoval, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El acto reclamado conformado con la resolución de veintiuno de septiembre de dos mil cuatro, dictada por autoridad impugnada, la que confirmó el fallo emitido por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica el veintisiete de mayo de dos mil cuatro, que declaró con lugar la demanda ordinaria laboral de reinstalación promovida por Norma Arévalo en su contra, se denuncia como derecho vulnerado, el derecho a efectuar un despido justificado por ignorar el estado de embarazo de su exempleada.

En el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, la persona mencionada promovió demanda ordinaria laboral de reinstalación, ya que al momento de ser destituida gozaba de inamovilidad, porque se encontraba en estado de gravidez, el Juzgado declaró con lugar la pretensión, ordenó hacer efectiva la reinstalación, así como el pago de los salarios dejados de percibir. En virtud de ello, se promovió recurso de apelación y la Sala de la Corte de Apelaciones confirmó el fallo de primer grado. En cuanto a los agravios que se reprochan, el postulante expuso que, con la emisión de la resolución, la autoridad impugnada violó el derecho conferido por el artículo 151, del Código de Trabajo, que la facultaba a despedir con causa justificada a la extrabajadora, porque al momento de producirse dicha circunstancia ignoraba su estado de embarazo, debido a que no había cumplido con el requisito de presentación del certificado médico correspondiente.

La amparista señala como violación a su derecho como patrono, la potestad de despedir justificadamente a la trabajadora que se encuentre embarazada y que no haya dado aviso de su estado a la empleadora, ya que el aviso es requisito previo por ley para gozar de inamovilidad. La amparista indica haber despedido a la trabajadora Arévalo García, el veintinueve de abril de dos mil tres, esto es, uno de los días en que la referida trabajadora se encontraba ausente de sus labores, consecuencia de lo anterior, la actitud del patrono impidió a la trabajadora despedida el

ejercicio de su derecho de justificar la inasistencia a sus labores; por lo cual, la señora Arévalo García, a efecto de resguardar sus derechos laborales, acudió a la Inspección General de Trabajo.

Por medio de diligencia administrativa de reinstalación, hizo saber del motivo de su embarazo, a la entidad empleadora, en virtud de lo anterior, resolvió, denegando la acción constitucional de amparo. Por la denegación, se promovió la apelación de sentencia de amparo, el amparista, reiteró los argumentos vertidos en su escrito inicial y agregó que el Tribunal de Amparo, argumentó equivocadamente que el despido de la trabajadora se produjo un día en el que aquélla se encontraba ausente, por lo que la actitud patronal no le permitió justificar su inasistencia; argumentando entonces que se produjo la violación del derecho que como entidad patronal tenía para ejecutar el despido. Solicitó que se le otorgue amparo.

Arguye la amparista que con la resolución anteriormente descrita se le causó agravio, debido a que se violó el derecho que le confiere el artículo 151, inciso d), del Código de Trabajo de efectuar un despido en forma justificada porque la extrabajadora no había cumplido con los requisitos legales exigidos por la legislación laboral guatemalteca para gozar de inamovilidad, que consiste en dar aviso al patrono y la presentación del certificado médico correspondiente. La Corte de Constitucionalidad

destaca como parte de sus argumentos de resolución que la regulación especial del Código de Trabajo, busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre; estableciéndose, por ello, la prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada.

De igual manera expone la Corte de Constitucionalidad que para poder gozar de esos beneficios legales aquella debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho. El embarazo o el hecho de la lactancia impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora. Para gozar de la protección, la trabajadora deberá darle aviso al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de dos meses deberá aportar certificación médica, esta no opera como requisito de admisibilidad, cuya omisión no da lugar a la pérdida de la protección que otorga la ley; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude.

Expediente número 3608-2011 de la Corte de Constitucionalidad

Contiene apelación de sentencia de amparo, se analiza apelación de sentencia de amparo del dos de marzo de dos mil doce. Se examina la sentencia de veintiocho de julio de dos mil once, dictada por Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por la entidad Sal y Pimienta, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Como antecedentes de la apelación de sentencia de amparo, se encuentra la acción constitucional de amparo presentada el dieciséis de marzo de dos mil once, en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. El acto reclamado es la sentencia de tres de noviembre de dos mil diez, dictada por la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que revocó la emitida el treinta de julio de dos mil diez por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por Lesbia Villarreal.

Villarreal promovió demanda laboral, en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, reclamando reinstalación, pago de salarios retenidos, aduciendo haber sido despedida encontrándose en estado de embarazo, habiendo dado el aviso verbal; la parte demandada contestó la demanda en sentido negativo y presentó excepción de falta de capacidad legal para demandar, argumentando que la actora no dio el aviso de conformidad con

la ley, por lo que al momento de su despido se desconocía de su estado de gravidez. La actora, indicó que omitió avisar a su patrono antes y durante su despido, del embarazo, pues al momento de ser despedida únicamente notificó al Gerente General de la entidad de su estado, no obstante que, en el acta de adjudicación de 12 de febrero de 2010, del Inspector General de Trabajo, señaló que el aviso lo había dado verbalmente y no de manera escrita.

El juez, al resolver, declaró con lugar la excepción relacionada, y desestimó la demanda, con el argumento de que la demandante no probó haber dado el aviso de su embarazo al patrono como correspondía. La interesada apeló y, la Sala impugnada, al resolver, revocó la sentencia de primer grado, y ordenó reinstalar a la trabajadora, así como lo relativo el pago de salarios dejados de percibir y al pago de bonificación incentivo en forma proporcional. Los agravios denunciados radican en cuanto a que no se valoró la declaración del testigo, quien en su calidad de contador manifestó que no recibió notificación verbal por parte de la trabajadora, ni que tenía conocimiento del estado de embarazo. Además, la Sala mencionada no analizó la declaración de parte rendida por la actora, en la cual aquélla confesó que omitió avisar a su patrono, antes y durante el despido, de que se encontraba en estado de embarazo.

El día de la vista, la postulante reiteró su inconformidad con la sentencia dictada por el Tribunal de amparo de primer grado, manifestada en el recurso de apelación, agregando que durante el desarrollo del juicio ordinario laboral se vulneró el principio jurídico del debido proceso, pues no fue integrado el artículo 326 del Código de Trabajo con lo regulado en el artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, lo cual era necesario para valorar acertadamente la prueba de confesión judicial desarrollada en la audiencia del juicio antes aludido. Se contravino el derecho de igualdad, en virtud de que las normas procesales no establecen privilegios, ventajas ni beneficios a favor de las partes o en perjuicio de éstas, sino que las oportunidades y posibilidades son comunes y producen los mismos efectos. Es por ello que la Sala impugnada debió valorar la prueba en igualdad de condiciones respecto de ambas partes y no exclusivamente a favor de la actora.

En ese orden de ideas, se advierte que no se valoró la prueba conforme al sistema de la sana crítica razonada, dejándosele en estado de indefensión. Solicitó que se revoque la sentencia de primer grado y, por ende, se declare con lugar el amparo promovido. El Ministerio Público manifestó que comparte el criterio del Tribunal de Amparo de primera instancia, ya que la sentencia impugnada está dictada de conformidad a las facultades otorgadas por la ley, la postulante pretende convertir el amparo planteado en una instancia revisora de lo resuelto por el tribunal de jurisdicción

ordinaria impugnado. El acto reclamado no evidencia ser un acto arbitrario o que haya sido emitido con abuso de poder, pues fue dictado de conformidad con lo regulado en el artículo 372 del Código de Trabajo. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se confirme la sentencia de primera instancia.

La Corte de Constitucionalidad, considera que sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por Villarreal, estableciendo a fin de colaborar con la efectividad del derecho de las madres trabajadoras a trabajar, se deben implantar medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. La Corte destaca que la regulación especial del Código de Trabajo busca la tutelar a la mujer en su condición de madre, no es solo para impedir la discriminación de la mujer, sino que ello no obste para que la relación de trabajo pueda concluirse debido a la comisión de una falta grave; porque, claro está, no se trataría entonces de un acto discriminatorio. De esa manera, queda prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia, pero la normativa no garantiza una inamovilidad absoluta.

Por su parte, para poder gozar de esos beneficios legales aquella debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido.

Se resalta que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora. La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia, se le exige aportar certificación médica. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que erija un obstáculo para el ejercicio del derecho.

En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave en los términos del artículo 77 del Código de Trabajo, para gozar de la protección relacionada, dispone el inciso d), del artículo 151 del Código de Trabajo que la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía *ab initio* la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude, y no obviamente, facilitar el despido de la embarazada que omite presentarlos.

Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en el artículo 151, debe ser considerado nulo y nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos, incluido el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Del estudio de los antecedentes, se colige que Lesbia Azucena Villarreal González demandó a la entidad Sal y Pimienta, Sociedad Anónima -ahora postulante-, reclamando su reinstalación, argumentando que fue despedida cuando se encontraba en estado de embarazo, sin que su patrono solicitara autorización judicial para destituirle de su puesto de trabajo. Es parte de los argumentos de la Corte de Constitucionalidad que se deben de pagar los salarios dejados de percibir durante el tiempo que la dependiente estuvo sin laborar, sino que además el despido es ineficaz, con el consabido derecho a ser reinstalada en el trabajo que venía desempeñando.

Con base en lo anterior se considera que la autoridad impugnada, al emitir el acto reclamado, no produjo ningún agravio a la entidad accionante, ya que su proceder se enmarcó dentro de las facultades que legalmente tiene conferidas, resultando que la amparista pretende trasladar, al plano constitucional, discusión de temas que ya fueron debatidos ante las autoridades competentes en el ámbito jurisdiccional, y sobre los cuales ya obtuvo pronunciamiento en esa vía, pues la autoridad impugnada analizó las razones que la ahora postulante sostuvo en el proceso. En

consecuencia, el hecho de que lo decidido por la autoridad reclamada no sea coincidente con las pretensiones de la accionante, no implica que se hayan vulnerado sus derechos constitucionales, no evidenciándose esa vulneración, por el solo hecho que la decisión haya sido contraria a sus intereses, lo cual se encuentra apegado a derecho.

Expediente número 535-2019 de la Corte de Constitucionalidad

Contiene una apelación de sentencia de amparo, del 24 de junio de 2019, se examina la sentencia de 28 de septiembre de 2018, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Dentro de los antecedentes de esta apelación de amparo, se encuentra la tramitación de la acción constitucional como tal, el cual fue presentado el 29 de diciembre de 2017, en la Cámara de Amparo y Antejuicio. El acto reclamado es el auto de fecha 13 de septiembre de 2017, emitido por la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la decisión del Juez Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar las diligencias de reinstalación promovidas por Paola Argentina Valenzuela Barrios contra el Estado de Guatemala.

Se expuso dentro del contenido del amparo, que ante el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Paola Argentina Valenzuela Barrios promovió diligencias de reinstalación, manifestando que fue destituida en forma injustificada e ilegal, sin que la autoridad patronal contara con la autorización judicial, no obstante se encontraba emplazada como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo y además, porque se encontraba embarazada al momento de dar por concluido su contrato de trabajo. El titular del órgano jurisdiccional competente, tuvo a bien declarar con lugar la reinstalación solicitada.

Decantada jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad

Es procedente señalar que respecto al derecho de inamovilidad del que gozan las mujeres en estado de gestación y en período de lactancia, se establece un resguardo especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia, por consiguiente, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, salvo el caso de la comisión de una falta grave. En virtud de ello es criterio de la Corte de Constitucionalidad que la trabajadora tiene el derecho a permanecer en su puesto de trabajo y a no ser despedida a menos de que exista causa probada y previa autorización. En los casos en que el certificado médico tenga

fecha posterior, no puede dejar de observarse el hecho que, al momento del despido, la mujer trabajadora se encontraba en estado de gravidez, lo cual fue puesto en conocimiento de las partes a más tardar durante desarrollo del procedimiento administrativo.

Análisis de los criterios de la Corte de Constitucionalidad con respecto a la importancia del certificado médico de embarazo en el derecho laboral guatemalteco

Posterior a la descripción individualizada de cada uno de los expedientes en estudio, en los que se pudo denotar las posturas presentadas tanto por el patrono como por la mujer trabajadora, en relación a una problemática que nace a partir de que se da una finalización de relación laboral sin que para el efecto exista una autorización de juez facultado, durante un tiempo en el que las personas de género femenino que prestan sus servicios se encuentre embarazada, derivado de ello el ordenamiento jurídico guatemalteco, les otorga una protección de tipo especial. De igual manera la legislación guatemalteca hace referencia a un certificado médica de embarazo, en virtud del cual el Código de Trabajo argumenta acerca de la concesión de una protección especial.

En los casos concretos, cuyo análisis integral se lleva a cabo en el desarrollo de la investigación, se puede hacer énfasis, que el mismo no fue presentado por las interesadas en el periodo establecido, situación que sirve de sustento para los patronos, quienes a partir de esta omisión respalda su postura de ignorancia del estado gestacional de la trabajadora y es razón suficiente a criterio de los mismos, para acceder a una posible reinstalación. Ante lo cual se somete la postura del patrono al criterio de quienes sustentan que el derecho laboral debe de regirse de acuerdo al considerando cuarto, por el principio de realidad. Es a partir de estos preceptos que se hace necesario un análisis de los criterios emitidos por los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, referentes a la protección laboral de la madre trabajadora y la omisión en la presentación del certificado médico de embarazo.

Es importante resaltar que en la descripción de los casos que han sido analizados, es repetitivo lo relativo a que no debe de darse un despido en un lugar de trabajo cuando quien labore sea una persona de género femenino y que para el efecto se encuentre en gestación. En los casos en que el certificado médico tenga fecha posterior al despido, no puede dejar de observarse el hecho que, al momento del despido, la mujer trabajadora se encontraba en estado de gravidez, lo cual fue puesto en conocimiento de las partes a más tardar durante desarrollo del procedimiento administrativo. En los casos en que los órganos jurisdiccionales en favor

del patrono resolvieron que no fue tomado en cuenta el certificado médico, por haber sido presentado únicamente en fotocopia, es criterio de la Corte de Constitucionalidad, que el certificado es válido y que en estos casos el titular del órgano jurisdiccional tuvo que haber solicitado que el mismo fuera presentado en original.

Lo anterior, en virtud de que, a criterio de los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, bajo ninguna premisa se puede dejar de valorar un documento de carácter trascendental en la tramitación del proceso, por lo que, si efectivamente el documento fue presentado en formato de fotocopia, se debió de requerir para el efecto, que se presentara el original para dotarle al mismo la certeza de la que se hace alarde al momento de no entrarlo a valorar. Lo anterior argumenta la Corte de Constitucionalidad, en base a principios que orientan el desarrollo y construcción del derecho laboral, tal como lo son el principio de poco formalismo, el de realidad y el ser tutelar de los trabajadores, por lo que se considera inadecuada y rigurosa la decisión de no darle valor probatorio al certificado médico, que en su momento no fue presentado en original, pudiendo requerir el mismo en original para aclarar dudas.

Al poner de manifiesto todos aquellos criterios o formas de resolver de este tipo de asuntos aquí expuestos, van reflejados en virtud de que aun cuando el texto literal contenido en el ordenamiento jurídico en materia

laboral establece de forma expresa que para que una persona de género femenino que se encuentre en estado de gravidez pueda ser sujeto de protección en cuanto a los preceptos establecidos en la legislación, debe como requisito previo el acudir al empleador para informar de manera precisa del estado en que se encuentra, el embarazo se considera como un hecho notorio, en virtud del cual se podrá omitir dicha situación y hacer gala de este extremo, incluso al momento mismo en que se da el despido.

Aun cuando pareciera que lo mismo contraria la norma jurídica en que se establece, debe de tomarse en cuenta una serie de situaciones, primero; lo relativo a que el derecho laboral es protector prioritario de los derechos del trabajador o trabajadora, por lo tanto, se admite que este requisito pueda ser cumplido en cualquier momento y que para el efecto el patrono deba de aceptarlo. De igual manera es importante destacar que con este criterio emanado de la Corte de Constitucionalidad se le está dando una protección al niño o niña que está por nacer, en virtud de lo cual prevalece el interés superior del menor a que puedan ser asegurados sus derechos, tales como a ser alimentado, educado, vestido, entre otras.

Sin embargo, las mujeres que se encuentren en estado de embarazo, deben de probar para el efecto, el estar en estado de gestación y que dicha gestación ya haya existido para el momento mismo en que se dio o se produjo el despido. Es preciso denotar que, para poder comprobar

cualquiera de los extremos mencionados, la trabajadora deberá de presentar un documento realizado y autorizado por un profesional de la medicina, en el que se haga constar que la persona identificada, se encuentra en periodo de embarazo, el cual se encuentra entre un tiempo de los nueve meses que la ciencia establece, pudiendo incluso otorga una fecha aproximada de fecundación, lo cual denota importancia para comprobar si al tiempo de ser despedida se encontraba o no en gestación.

Los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, resuelven una de las dudas que fueron concebidas al iniciar con la investigación, misma que constituyen uno de los pilares fundamentales de motivación de indagación, con respecto al certificado médico de embarazo, mismo que de acuerdo con el criterio jurisprudencial no debe de ser concebido como un requisito de admisibilidad, que al no ser cumplido tiene como consecuencia la anulación de lo que se produciría de manera posterior a su entrega, puesto que este certificado solo certificara el hecho notorio o lo expresado por la trabajadora en su momento. No son atendibles las inconformidades expuestas por los patronos en los casos planteados, en los que accionan sustentando una teoría en la que es válido el despido por la falta de cumplimiento de la mujer trabajadora de hacer efectivo la entrega del certificado médico en que un profesional afirme que la misma se encuentra en estado de gestación.

Conclusiones

El primer objetivo específico que consiste en evaluar doctrina y legislación vigente sobre los derechos de la madre trabajadora en el derecho laboral guatemalteco, al realizar el presente trabajo de investigación, se arriba a la siguiente conclusión; que los derechos de la madre trabajadora se regulan en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal k) en la que expresa la protección a la mujer trabajadora y establece condiciones para prestar sus servicios.

Estos se regulan en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 152, donde se establece que deberán gozar de un descanso retribuido de treinta días antes del parto y posterior al mismo cincuenta y cuatro días. El ordenamiento jurídico guatemalteco establece que la madre trabajadora tendrá derecho de inamovilidad durante el periodo de gestación y posterior al mismo, de igual manera tendrán derecho a una hora de la jornada laboral ordinaria, en concepto de lactancia.

Con relación al segundo objetivo específico que se refiere a identificar la trascendencia jurídica del certificado médico de embarazo para la concesión de los derechos de inamovilidad y descanso pre y post natal, se concluye que, consiste en un documento emitido por un profesional de las ciencias médicas, en el que se hace constar que una persona se encuentra

en estado de embarazo, aludiendo el mismo certificado al tiempo de gestación. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, posee una trascendencia jurídica en virtud de que debe de ser el medio por el cual la trabajadora comprueba su estado de gravidez, por lo tanto, el patrono debe de abstenerse a encomendarle trabajos que no sean apropiados para su estado y otorgarle la protección definitiva de inamovilidad, descanso pre y post natal, mismo que puede presentarse en original o en fotocopia por lo poco formalista que es el Derecho Laboral.

El objetivo general que consiste en analizar los argumentos de la Corte de Constitucionalidad en sentencias emitidas sobre la obligación de la madre trabajadora de presentar certificado de embarazo, se concluye que esta constancia no opera como un requisito de admisibilidad cuya omisión acarrearía la pérdida de la protección que otorga la ley, debido a que constituye un requisito de tipo probatorio que ha de aportarse a la administración y, en su caso, al juez cuando así sea solicitado. Por lo tanto, es criterio de la Corte de Constitucionalidad, que aun cuando la madre trabajadora omite presentar el certificado de embarazo en el tiempo determinado, puede presentarlo de forma posterior, lo cual no le impedirá gozar de la protección especial que le otorga el ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral y en concordancia con el control de convencionalidad en materia de derechos humanos de las mujeres trabajadoras.

Referencias

Arancibia, R. (2018). *Certificados Médicos Ordinarios*. Ed. Académica Española.

Chicas, R. (2010). *Derecho colectivo del trabajo*. Ediciones Orión.

De Buen, N. (2015). *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A.

Echeverría, R. (2012). *Derecho del Trabajo*. Ed. Universitaria.

Fernandez, L. (2012). *Derecho laboral guatemalteco*. Editorial Oscar de León Palacios.

Franco, C. (2012). *Derecho individual de trabajo*. Editorial Phoenix.

López, J. (2020). *La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador*. Dykinson.

Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral*. Ed. La Paz.

Torres, F. (2018). *Derecho Laboral: actores en la relación de trabajo*. México: STAUdeG.

Legislación Nacional

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

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

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

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

Expedientes jurisprudenciales

Corte de Constitucionalidad. *Expediente 1466-2008*. 08 de julio del año 2019. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. *Expediente 3428-2020*. 10 de diciembre del año 2020. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. *Expediente 40-2007*. 07 de agosto del año 2007. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. *Expediente 3608-2011*. 02 de marzo del año 2012. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. *Expediente 535-2019*. 24 de junio del año 2019. Guatemala.