



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

**Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en
Guatemala y en Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Edna Patricia Ortega Méndez

Guatemala, agosto 2024

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

**Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en
Guatemala y en Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Edna Patricia Ortega Méndez

Guatemala, agosto 2024

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, **Edna Patricia Ortega Méndez**, elaboró la presente tesis, titulada: **Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en Derecho Comparado.**

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

Guatemala, 4 de mayo de 2023

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

Estimados señores:

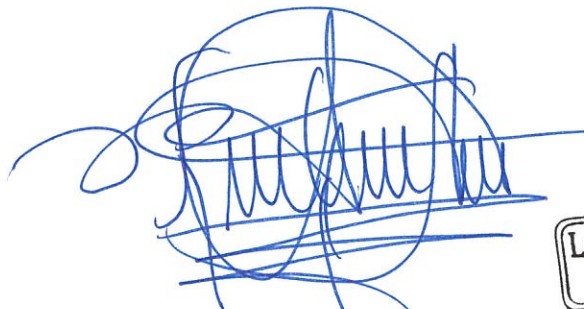
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Edna Patricia Ortega Méndez**, ID 000131661. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Derechos laborales de la mujer en estado de Gestación en Guatemala y en Derecho Comparado**.
- 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.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Lic. Rudy Osmin Carpio Arana



Guatemala, 19 de enero de 2024

**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 de la estudiante **Edna Patricia Ortega Méndez, ID 000131661**, titulada **Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en Derecho Comparado**. Se le advirtió a la estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que la única responsable del contenido de la tesis es la estudiante. 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,


LCDA. ROCIO YESENIA REYNA PEREZ



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 169-2024
ID: 000131661

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **EDNA PATRICIA ORTEGA MÉNDEZ**
Título de la tesis: **DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, 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 Rudy Osmín Carpio Arana de fecha 4 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Rocío Yesenia Reyna Pérez de fecha 19 de enero del 2024.

Por tanto,

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

Guatemala, 30 de julio del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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



📞 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

DEDICATORIA

A Dios:

Por su amor inmenso y por darme sabiduría e inteligencia en este proceso y que gracias a ello me ha permitido luchar y alcanzar esta meta.

A mi Hija:

Keyla Ariana Romero Ortega, por ser mi motivo de inspiración y por todo su amor. Y que este logro, sea para ella un ejemplo a seguir.

A mis Padres:

Huberto Ortega Luis y Marina Méndez de Ortega por su apoyo incondicional y por estar presentes en cada momento importante de mi vida.

A mis hermanos:

Juan José y Eddy
Humberto Ortega
Méndez, por brindarme
su apoyo, motivación y
cariño en todo momento.

A mis amigas:

Lizeth Aguilar y Beatriz
Ajtún, por ser parte
importante de mi vida, por
su amistad verdadera y
por todo el apoyo
brindado.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derechos laborales de la mujer en Guatemala	1
Legislación Internacional de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación	18
Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en Derecho Comparado	37
Conclusiones	60
Referencias	62

Resumen

En el estudio realizado se abordó el tema de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en derecho comparado. El objetivo general fue comparar la regulación legal para establecer diferencias y similitudes relativas a los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación en la legislación laboral de Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador, cada norma laboral de los Estados comparados tiene diferencias, en cuanto al tiempo de vigencia pues algunas son más antiguas que otras, pero han reivindicado derechos de la mujer de forma indistinta a través del tiempo y se asemejan en cuanto que otorgan a la mujer licencia con goce de salario en el pre y postparto.

Ahora bien, el primer objetivo específico consistió en analizar los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en la legislación guatemalteca, conforme a la norma laboral. El segundo objetivo se refirió a estudiar los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Costa Rica, Nicaragua y El Salvador. Luego de analizar las legislaciones, se identificó que, cada uno de los Estados mencionados, garantizan los derechos laborales de las mujeres, en estado de gestación, con lo que han brindado la atención necesaria durante el embarazo, parto y lactancia, derechos que, con el paso del tiempo, se han desarrollado y han sido un respaldo para que la mujer no sea despedida, ni discriminada, por ningún patrono o empresa, cuando se encuentre en estado de gestación.

Palabras clave

Derechos laborales de la mujer. Estado de gestación. Derecho comparado.

Introducción

La investigación desarrollará el tema derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en Derecho Comparado, ya que históricamente la mujer ha enfrentado en los diferentes ámbitos de la vida, discriminación y desigualdad, vulneraciones a sus derechos de los cuales no es ajeno el entorno laboral; si se ve en retrospectiva la historia, de la humanidad, se evidencia que la mujer ha luchado por reivindicar sus derechos humanos, incluido el derecho a un trabajo digno, sin que su condición de dadora de vida, sea un obstáculo para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres; vale señalar que, ha habido avances en el reconocimiento de sus derechos, logros que se han plasmado en la legislación de los países analizados, a través de la ratificación de diferentes instrumentos internacionales en materia laboral y de derechos específicos de las mujeres.

Las razones que justifican el estudio, se derivan del hecho que a la fecha no se ha realizado investigación alguna que documente las similitudes y diferencias en las legislaciones de Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador, que; no obstante, estar tan cercanos, tienen formas muy diferentes de regular los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, es importante destacar que el derecho comparado se utiliza para evidenciar precisamente, esas diferencias y similitudes con el objeto, no sólo de relacionar tales legislaciones, sino de analizar el avance que en la

materia ha tenido cada país. Es de estas circunstancias que surge el interés de identificar esas diferencias y similitudes para la tutela de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación y cómo ello incide en cómo se ejercen estos derechos en cada uno de los países comparados.

La investigación aportará un documento objetivo que puede ser utilizado como fuente de consulta en futuras investigaciones que se realicen y que se relacionen con el tema a desarrollar. Los objetivos de investigación que se plantearan son, el general; comparar la regulación legal para establecer diferencias y similitudes relativas a los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación en la legislación laboral de Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador; los objetivos específicos: analizar los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en la legislación guatemalteca, y estudiar los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Costa Rica, Nicaragua y El Salvador. La modalidad de la investigación es de derecho comparado, entre Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador.

El área de investigación será de derecho laboral. En el primer subtítulo, se estudiarán los derechos laborales de la mujer en Guatemala, antecedentes, definición, derechos de la mujer en estado de gestación, su regulación legal; el segundo subtítulo, tratará la legislación internacional de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, en Costa Rica, Nicaragua y El Salvador; finalmente en el tercer subtítulo se

documentarán, los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y el Derecho Comparado, diferencias de la regulación laboral de los derechos de la mujer en estado de gestación en Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador; así como, las similitudes de la regulación laboral de los derechos de la mujer en estado de gestación en Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador.

Derechos laborales de la mujer en Guatemala

Es deber del Estado velar por los derechos de todos sus habitantes, es por ello que, la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo; Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; Ley de Consolidación Salarial, por mencionar algunas, se crearon para garantizar los derechos de los trabajadores; en cuanto a la mujer trabajadora, derechos como la igualdad de oportunidades, de optar a un empleo o cargo, oportunidades de ascensos, igualdad salarial, derecho a la salud, educación, dignidad y a una familia, forman parte de la variada gama de derechos que le asisten, al tomar en cuenta las condiciones de desigualdad y situación de vulnerabilidad en que ha sido colocada.

Los derechos de las mujeres trabajadoras en Guatemala, son normas que se han creado para protegerlas en el espacio laboral, en el momento en que una mujer inicia una relación de trabajo a cambio de una remuneración, adquiere los derechos que la ley laboral le otorga; Guatemala ha creado normas que velan por la protección y cuidado de la mujer trabajadora en varios aspectos de la vida que le son propios, como la Ley para la Maternidad Saludable, por lo que se convierten en derechos específicos para ella, especialmente aquellos que se abordan en la presente investigación, que se consideran todo un catálogo de derechos inherentes a ella, tales como: el derecho a disfrutar de un embarazo sano y con ciertas

consideraciones durante y después del mismo, a gozar de atención en salud de acuerdo a su condición.

Antecedentes

Al analizar en retrospectiva el rol de la mujer en la sociedad, es evidente que, ha habido cambios sustanciales en cuanto al papel que ésta ha jugado en el espacio público y privado; de esta cuenta, hubo una época en que la mujer se encargaba con exclusividad de velar por el bienestar y formación de los hijos y la administración del hogar. Durante el matriarcado, era ella quien tomaba las decisiones, sometía al varón a su voluntad, realizaba labores y funciones dobles, ejercía el liderazgo tanto social como político; en esa época era la que se encargaba de la familia y el hombre pasaba a un segundo plano, siempre colaboraba, pero el mando lo ejercía la mujer, lo que cambió con el paso del tiempo y los roles se invirtieron, al quedar la mujer relegada de ese liderazgo, el hombre pasó a ser cabeza de familia y a ser quien tomaba las decisiones.

No obstante, las barreras que ha enfrentado, en cuanto a la afirmación de que: “La sujeción que le significan los embarazos y lactancias, han producido que los fines de la mujer sean casi durante milenios, en la casa.” (Alcalá, 1979, p. 34), ha sido parte importante del desarrollo de la humanidad; ha trabajado de forma individual y colectiva, de forma independiente, asociada con otras mujeres y en grupos mixtos, ha

coadyuvado al crecimiento de la economía familiar y social, por lo que su aporte a la evolución de la sociedad no puede ser invisibilizado; en la actualidad, además de la administración del hogar y la familia, se ha insertado en el mercado laboral para mejorar los ingresos económicos en la familia, también aporta sus conocimientos y creatividad. Estos cambios se han logrado a través de la lucha de las mujeres por salir del rol tradicional asignado.

No se puede dejar de mencionar que, históricamente la mujer ha sido explotada y esclavizada laboralmente, ha tenido que cumplir jornadas laborales extenuantes y condiciones laborales pésimas, que la privaban de ejercer otros derechos, su salario era muy inferior al de los hombres, aunque se esforzaran más, el embarazo no incidía en mejorar sus condiciones laborales; ante esta situación, inician los esfuerzos por reivindicar sus derechos laborales, lo que ocasionó que muchas de ellas quedaran sin empleo e incluso perdieran la vida. Esta lucha reivindicativa y la revolución industrial, evidenciaron que, la inserción de la mujer en el mercado laboral con mejores condiciones, beneficiaba no sólo a éstas, sino a las industrias y empresas, lo que daba un balance positivo.

En cada época, el papel que ha jugado la mujer en el ámbito laboral ha evolucionado, ha habido un proceso de cambio; es por ello que, desde aquel tiempo en que las oportunidades laborales se reducían a unos cuantos empleos considerados propios de la mujer, en los cuales era

discriminada, esclavizada e invisibilizada, a las oportunidades que actualmente tiene, existe una clara diferencia; los derechos que se le reconocen por el hecho de ser persona y sujeta de derechos, son un avance significativo en las condiciones laborales de la mujer trabajadora, aunque es necesario aclarar que, no obstante, lo positivo de estos logros, aún falta mucho por avanzar para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos, incluido el laboral.

En lo que atañe a Guatemala, el antecedente de la evolución del derecho de las mujeres es la revolución del 20 de octubre de 1944, donde surge el reconocimiento del derecho al trabajo y por ende los derechos laborales; a mediados de 1944 un grupo de mujeres fundó la Unión Femenina Guatemalteca Pro-ciudadanía, con el objeto de obtener el reconocimiento de sus derechos cívicos, además del exigir la creación del primer Código de Trabajo. Estas iniciativas ciudadanas, provocaron que el gobierno revolucionario marcara un cambio radical en materia de trabajo, ya que a través del Decreto número 46 se creó el primer ente administrativo laboral: la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; con este hecho histórico, inició un cambio en las condiciones en que el trabajo se prestaba.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s/f), sobre la historia del Ministerio de trabajo en Guatemala, afirma que:

El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto número 47 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, donde se establecieron las funciones de las secretarías, dependencias relativas al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo y a la previsión social, al mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto, fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. A raíz de ello, el derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, la primera promulgación del Código de Trabajo estuvo contenida en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que incluyó el título noveno de la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo (párrafo 2,3).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, surge con la emisión del Decreto número 330 que entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, norma en la que se establecía que, dicho Ministerio se encargaba de velar por todos los asuntos de trabajo y previsión social. Posteriormente, en el año 1961 en Guatemala, surge el Decreto número 1441, por medio del cual se hicieron las primeras reformas y modificaciones al que actualmente es el Código de Trabajo, que se encuentra vigente. Por otro lado, vale destacar como anécdota histórica que, es en este tiempo que inicia a gestarse la lucha reivindicativa de las mujeres por que se les reconozca, el derecho a emitir el sufragio universal, el cual es reivindicado en el año 1965.

En el país, la mujer ha tenido que organizarse y luchar por el reconocimiento de los derechos que como seres humanos le asisten, el ámbito laboral no ha escapado a esta demanda, ya que las brechas de desigualdad en el entorno de trabajo persisten; si bien ha habido logros

significativos para la participación de la mujer en espacios públicos, como cargos de elección popular, se le ha relegado a puestos de segunda categoría; en lo que se refiere a ejercer el derecho al trabajo, a ella se le encuentra en puestos de dirección, de toma de decisiones, como mujer profesional, como madre trabajadora, por señalar algunos, lo que ha permitido que se realice en otros espacios, pero no se puede obviar que, no obstante estos logros, aún existen obstáculos de género que se deben salvar.

Guatemala ha hecho bien en ratificar y adoptar tratados y acuerdos en materia de derechos laborales, los cuales protegen y garantizan en conjunto con la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes ordinarias laborales, los derechos de las mujeres, que le dan la oportunidad de desenvolverse en los ámbitos social, económico, cultural, político e industrial, con lo que tiene la posibilidad de ejercer altos cargos, tanto a nivel nacional como internacional, que le permitan alcanzar una mejor calidad de vida; en el país, actualmente la mujer participa en diferentes espacios sociales en los cuales ha sobresalido su capacidad para desempeñar cualquier trabajo.

Aunque, estos avances no se reflejan en el Código de Trabajo guatemalteco, el cual se encuentra desactualizado, pues los legisladores no han incluido en los últimos años reformas tendientes a mejorar los derechos de trabajadores y patronos, a pesar de ello, el que Guatemala

haya ratificado varios tratados y convenios regionales e internacionales en materia de derechos laborales en general, tales como el Convenio Cien que se refiere a la igualdad del salario para hombres y mujeres, el Ciento Tres, que aborda los derechos en el proceso de maternidad de la mujer trabajadora, el Convenio Once, relativo a la discriminación laboral, garantiza la protección, tanto a trabajadores, como a patronos, sin olvidar que, al ser tutelar del trabajador, estos convenios se enfocan más al trabajador por las condiciones de desigualdad entre el capital y el trabajo.

Definición

Los derechos de la mujer son Derechos Humanos fundamentales, que abarcan la salud, vida, educación, participación política, bienestar económico, igualdad, libertad, sin discriminación alguna, la paz y la seguridad; estos derechos están contemplados en normas nacionales e internacionales de Derechos Humanos, que además abarcan los derechos específicos de las mujeres en estado de gestación, quienes históricamente, tienen pocas posibilidades de optar a un trabajo por el hecho de estar embarazadas; no obstante que las normas laborales son tutelares de los trabajadores, no han logrado proteger a plenitud los derechos de la mujer trabajadora, pues en ocasiones no se les da un salario mínimo, no sólo por el hecho de ser mujer, sino además en estado de gestación.

Para Valladares (1999):

Los derechos de las mujeres en Guatemala son las normas jurídicas enfocadas a la protección de la salud, dignidad, educación y desarrollo, como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma, los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares y un órgano del Estado, los derechos de la mujer trabajadora derivan del derecho de igualdad garantizado por las normas constitucionales del país y convenios ratificados por Guatemala (p. 4).

Por lo anteriormente descrito, los derechos de la mujer son normas que la protegen en todos los aspectos de la vida, es obvio que, en Guatemala se suscriben Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo entre el patrono y trabajadores, con los que se busca regular las condiciones generales de trabajo, al establecer responsabilidades y beneficios para ambas partes, un ejemplo claro de beneficios obtenidos a través de estos pactos, es el de las mujeres que trabajan para el Ministerio de Educación, quienes suelen extender el tiempo del pre y postparto para asistir a su hijo recién nacido y tener más tiempo para el período de lactancia, según lo pactado entre los representantes, tanto del Ministerio de Educación, como del sindicato de maestros.

Se ha indicado que en Guatemala hay varias leyes que protegen los derechos de la mujer trabajadora; sin embargo, esa protección no se ve reflejada en su aplicación, pues aún existe discriminación, tanto en las empresas como en el Estado, el cual, es el encargado de velar, por que se cumpla la normativa del país; así como, garantizar y respetar los derechos contenidos en convenios aceptados y ratificados por Guatemala que

regulan derechos de las mujeres trabajadoras en general, con ello se evidencia la falta de positividad de algunas leyes en el país, especialmente en el ámbito laboral, pues además de la falta de conciencia de los patronos, el accionar de la Inspectoría General de Trabajo, no es acorde a las necesidades de las trabajadoras.

Existe en Guatemala una clara desigualdad laboral, en detrimento de los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente cuando no se les visualiza como sujetas de derechos, las consideran un objeto con poca capacidad. Ha habido avances tanto a nivel nacional como internacional, en lo que se refiere a identificar los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente de aquellas que se encuentran en estado de gestación o que se encuentran padeciendo alguna enfermedad; tales derechos deben ser respetados, garantizados y protegidos, tanto por los responsables de verificar su cumplimiento, como por la contraparte en la relación laboral.

Derechos de la mujer en estado de gestación

La gestación es un proceso natural, que viven las mujeres, como dadoras de vida a un nuevo ser en un tiempo normal de nueve meses, que puede variar de seis, siete y ocho meses, dependiendo de la condición física de ésta; derivado de este proceso, la mujer atraviesa cambios físicos y hormonales, que son distintos en cada una de ellas, que pueden afectar su carácter y complicar su salud; este estado exclusivo de la mujer, en el

ámbito laboral se encuentra protegido tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, como por leyes específicas, derechos que se extienden al momento del parto y posterior a éste.

En muchos casos, la mujer trabajadora desconoce sus derechos, especialmente aquellos que le asisten al estar en estado de gestación, lo que provoca que éstos sean violentados y ella sea discriminada; hay que considerar que durante el embarazo y posterior nacimiento del niño o niña, es el período en el que surgen derechos específicos, como el contemplado en el Código de Trabajo, que prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o período de gestación; así como, el derecho a descanso antes y después del parto; cualquier restricción a estos derechos laborales, violentan los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, es el Estado el que tiene el deber de garantizar y respetar estos derechos.

El embarazo de una mujer no debe ser discriminado, ni utilizado como excusa para privarla del derecho a insertarse al mercado laboral, el derecho al trabajo de la mujer en Guatemala, debe ser libre de cualquier trato diferenciado, debe gozar de igualdad de condiciones en relación a los hombres, el Estado de Guatemala, es el responsable de garantizar los derechos de la clase trabajadora y por ende de la mujer trabajadora; así mismo, es el que, a través de la institucionalidad pública encargada de la política laboral en el país, debe mantener constantes supervisiones en los centros laborales para establecer el respeto y cumplimiento de la

normativa laboral interna; así como, de Tratados y Convenios Internacionales en materia de derechos laborales que el país ha ratificado.

Napoli (1969) sobre los derechos de la mujer señala:

La mujer tiene el derecho a tener igual oportunidad de empleo, a poder elegir de manera libre y amplia su profesión, que cuente con el derecho a la estabilidad del trabajo, con derecho a recibir las prestaciones de ley y derecho a ascensos, a formar una familia y llevar una etapa de embarazo con tranquilidad a la espera de la maternidad (p. 432).

Los derechos de la mujer en estado de gestación se regulan en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los artículos 101 y 102; en el Código de Trabajo en los artículos 151 y 177; además, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, contiene normativa de protección a la mujer trabajadora; a la vez, el país ha ratificado Tratados y Convenios Internacionales en materia de derechos laborales, tales como el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la Protección a la Maternidad, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, por mencionar algunos, es así que la protección a la maternidad e inamovilidad laboral de la mujer, se garantiza.

La norma suprema de Guatemala, establece que la salud de los habitantes de la nación es un bien público, un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna y que es obligación del Estado desarrollar, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción,

recuperación, coordinación a fin de procurarles a los habitantes el más completo bienestar físico, mental y social; en este orden de ideas, la mujer que está embarazada y tiene un empleo debe dar aviso provisional al empleador o patrono, para lo cual tiene que presentar un certificado médico. Tiene derecho a descanso antes y después del parto y al cobro de un salario completo, es por ello que el artículo 1 de la Ley para la Maternidad Saludable (2010), establece:

La presente ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita la implementación de mecanismos necesarios para mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres y del recién nacido y promover el desarrollo humano a través de asegurar la maternidad de las mujeres, mediante el acceso universal, oportuno y gratuito a información oportuna veraz y completa y servicio de calidad antes y durante el embarazo, parto o postparto, para la prevención y erradicación progresiva de la mortalidad materna-neonatal.

La Ley para la Maternidad Saludable, promueve el bienestar de la mujer en estado de gestación, el antes y el después, ya que vela porque se cumplan sus derechos durante el embarazo como en la etapa de la maternidad, de niñas, jóvenes y adultas, que al encontrarse en estado de gestación es cuando más vulnerables se encuentran ante cualquier acción que pueda influir en el nacimiento del nuevo ser, por lo que esta ley, vino a fortalecer programas de salud reproductiva y la unidad de atención a la salud de las mujeres en general sin discriminación alguna y libres de violencia tanto en el hogar como en el trabajo, al proteger sus derechos.

De conformidad con el artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “Maternidad. 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 carta magna, enmarca los derechos que son inviolables a los trabajadores, los cuales tienen bastante relación con los que aplican a la mujer en estado de gestación, que son derechos especiales que han sido creados para proteger y hacerlos valer ante el abuso y discriminación que históricamente ha sufrido, en múltiples ocasiones no le reconocen el derecho a un salario mínimo, una jornada de trabajo digna, su tiempo de vacaciones, los días de asueto, el aguinaldo, el bono catorce, el derecho al pre y post parto, a disfrutar de una maternidad saludable, con goce de salario.

La mayoría de la población guatemalteca vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema, situación de la que no son ajenas las mujeres, por ello su incorporación al mercado laboral ha sido una necesidad para las familias, en muchos casos; en otros la profesionalización de éstas, les ha abierto las puertas para cumplir diversos roles en la sociedad, uno de éstos es el de trabajadora, aunque ello también, ha provocado que, tenga que afrontar situaciones que van en detrimento de sus derechos laborales, ya que como fuerza de trabajo no se le considera capaz de realizar labores que tradicionalmente han estado a cargo de los varones, situación que se agrava cuando se encuentra en estado de gestación.

Resulta sorprendente que; no obstante, los logros alcanzados en la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres, aún se den actos discriminatorios tanto en el entorno privado como en el público, prácticas que van desde condicionar a las mujeres para optar a un puesto de trabajo, se les limita la edad para ello, se requiere que sean solteras, sin hijos, e incluso se les prohíbe embarazarse, derivado que si están casadas, se pueden embarazar y con ello afectar su rendimiento en el trabajo; si tienen hijos, frecuentemente solicitan permiso para llevarlos al médico, pero, si trabajan y se embarazan, la empresa pierde porque debe acatar la normativa específica a favor de las mujeres, otorgarle los permisos y prestaciones laborales señaladas por la ley.

Regulación legal

En el país, como se ha indicado en párrafos anteriores, existen leyes internas, tratados y convenios internacionales que Guatemala ha ratificado, que se relacionan con los derechos específicos de las mujeres, lo que incluye el ámbito laboral; en tal sentido es el Código de Trabajo la norma especial que garantiza los derechos laborales de los trabajadores y las obligaciones tanto de patronos como de trabajadores; a la vez se cuenta con normativa que garantiza el acceso a la salud del trabajador como la del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por mencionar alguna, lo que se debe tener claro es que, todo trabajador goza de derechos dentro del ámbito laboral que deben ser cumplidos.

El artículo 101 de la Constitución Política de República de Guatemala (1985), sobre el derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho individual de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. En la sección cuarta de la norma suprema se establece el trabajo, como el derecho que tienen todos los habitantes del territorio nacional, que no puede ser negado ni violentado, las mujeres y hombres pueden optar a distintos cargos. En el artículo 102 se consagran los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, contempla la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

El derecho al trabajo deviene en una obligación social, que debe ser garantizada por el Estado, a sus ciudadanos, ya que es de esta manera como se procuran el sustento; la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, establecen normas que regulan los derechos de quienes intervienen en la relación laboral, al ser la parte trabajadora la más débil, el Estado mediante las instituciones encargadas de la política laboral del país; así como, las leyes relacionadas al tema, tutelan al trabajador para compensar la desigualdad existente entre el capital y el trabajo, con lo que les protege jurídicamente, al regular derechos sociales mínimos, que son irrenunciables para el trabajador.

La regulación constitucional del derecho del trabajo, tiene como derecho individual, proteger la autonomía de la persona y como derecho social, tiene como consecuencia la relación laboral, en la medida en que esta surge; los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo que contiene un abanico tanto de derechos, como de prestaciones sociales, son susceptibles de mejorarse o superarse; no pueden ser disminuidas, pues en caso de serlo, serán, esas disposiciones, nulas de pleno derecho, las leyes laborales tienen como propósito tutelar los derechos de los trabajadores sin distinción alguna, los cuales son irrenunciables, precisamente para garantizar su efectividad.

El capítulo segundo del Código de Trabajo guatemalteco, regula el trabajo de mujeres y menores de edad, el cual se contextualiza, que los niños y las mujeres son personas vulnerables pero que tienen todo el derecho de optar a un trabajo y a un salario competitivo y digno, acorde al trabajo desempeñado, además tienen derecho a optar a cargos de dirección en el desempeño de cualquier oficio, cuando su capacidad es evidente para desarrollarlos. También regula en el artículo 148 las prohibiciones de trabajar en lugares inadecuados, que afecten la salud de la mujer; así como, la duración de la jornada laboral, las jornadas ordinarias y diurnas que pueden trabajar o no.

El fundamento de los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentran regulados en el artículo 152 del Código de Trabajo, en función de lo establecido en el referido artículo, antes y luego del parto gozará de un período de descanso, el cual le será remunerado con el total de su salario, es decir el cien por ciento de éste; aunque hay una clara excepción y es cuando se encuentra afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en tal circunstancia las condiciones para el pago de su salario son diferentes ya que se debe tomar en cuenta lo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dispone en sus reglamentos vigentes, para estos casos.

Toda mujer que labore y se encuentre embarazada tiene todos los derechos que el Código de Trabajo establece, derechos que, son inviolables, ya que una mujer que dará una nueva vida debe ser respetada y valorada, se le debe tener cierta consideración, sin afectar sus condiciones de trabajo; es responsabilidad del Estado garantizar y proteger los derechos laborales de toda persona trabajadora, que quienes conforman la relación laboral ejerzan sus derechos y cumplan sus responsabilidades; lamentablemente en el país son una realidad los altos índices de corrupción que imperan en el sistema de justicia y la justicia laboral no está exenta de este flagelo.

Según el artículo 153, Código de Trabajo (1947), sobre el derecho de lactancia: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora, dos veces al día durante su labor, para

alimentar a su hijo...”. La mujer trabajadora tiene el derecho a disfrutar de una hora de permiso para alimentar a su hijo después del parto, aunque se encuentre laborando, de acuerdo a lo regulado en la ley específica, esa hora, la puede dividir en media hora por la mañana y media hora por la tarde, durante la jornada laboral, en tal sentido, el Estado de Guatemala armoniza la legislación interna con el artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Legislación Internacional de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación

En este subtítulo se hace referencia a tres diferentes legislaciones, se analizan las leyes laborales de Costa Rica, Nicaragua y el Salvador, en lo que se refiere a los derechos de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación, normas diferentes pero que a la vez protegen los derechos de la mujer embarazada, velan por los derechos de la mujer, como el de todo ser humano, pero con la salvedad que las mujeres en estado de gestación son casos especiales por su condición, distintos de los que se relacionan con una enfermedad o accidente; ella lleva dentro de sí una nueva vida, a la cual, desde su concepción, le asisten derechos y se debe garantizar que nazca en condiciones de viabilidad.

Es importante mencionar que la gestación además de ser un derecho específico de la mujer, es un período de tiempo que se comprende entre la concepción y el nacimiento de una vida humana, en el cual, el bebé crece y se desarrolla dentro del útero de la madre hasta llegar a término; un embarazo normal puede ir de 38 a 42 semanas, pero por circunstancias ajenas, los bebés pueden nacer antes o después de ese tiempo, los bebés nacidos antes de la semana 37 son considerados prematuros y después de la semana 42 se consideran post término; lo que no se puede pasar por alto, independientemente de estas circunstancias de nacimiento, es que, los derechos de una mujer en estado de gestación son inviolables.

Los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Costa Rica

El ordenamiento jurídico en Costa Rica ha cambiado por la dinámica social y la evolución de los derechos humanos, se resaltan los derechos laborales y de la mujer, los cuales son resguardados y garantizados mediante normas jurídicas de protección incluidas en la legislación laboral, existen convenios que recogen y protegen sus derechos como mujeres trabajadoras. Para León (2010): “En el año de 1975 la Organización de las Naciones Unidas declaró el año internacional de la mujer, lo que motivó a los organismos internacionales y a los mismos Estados a abrir los ojos” (p. 287). Con ello se evidenció la situación de desventaja que en la dinámica social tenía la mujer y la necesidad de una protección especial.

Costa Rica ha tenido grandes avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ha ratificado y firmado más de cincuenta convenios internacionales, con organismos reconocidos, siendo estos, la Organización de Naciones Unidas, con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres; con la Organización Internacional del Trabajo, ratificó el convenio sobre la Protección de la Maternidad, identificado como el Convenio 185, logro que se alcanzó luego de un cabildeo y acuerdos entre legisladores y miembros de la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo en la parte final del Código de Trabajo de Costa Rica el referido convenio, que establece un fuero especial de protección a la mujer embarazada en el trabajo.

En base a esta reforma al Código de Trabajo, en Costa Rica la principal protección que se le brinda a la mujer trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia, es que no se le puede despedir sin motivo justificado, ni se le puede discriminar; es responsabilidad de la mujer trabajadora en estado de gestación informar a su patrono de su estado y entregar un certificado médico; si se diere el caso de despido por encontrarse en estado de gestación, ésta puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación, o presentarse a la inspección de trabajo más próxima; ya que el Estado de Costa Rica, protege derechos de la mujer trabajadora como tal y en el estado fisiológico que se encuentre.

En Costa Rica, se encuentra regulada la licencia por maternidad a la mujer, como un derecho inherente a ella, la referida licencia se le otorga por un período de cuatro meses, para que repose un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento del bebé, también se regula el derecho a un período mínimo de lactancia. Durante el tiempo que dura la licencia, la trabajadora tiene derecho a devengar el mismo salario, que recibía cuando laboraba, en cuanto al porcentaje para el pago del salario íntegro, la llamada caja costarricense de seguro social, paga el cincuenta por ciento del salario y el empleador paga el otro cincuenta por ciento, lo que hace un total del cien por ciento del salario.

En el Código de Trabajo de Costa Rica (1943), se regula:

Trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, que fuera despedida en contravención, la dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido. El seguro social de Costa Rica, beneficia a las empleadas embarazadas siempre que ellas presenten el certificado de embarazo para el empleador y él deberá dar el permiso que le asiste. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce de salario para la obtención del certificado y podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todo su derecho mediante el procedimiento establecido... (artículo 94).

La lactancia es el período de tiempo en el que la madre alimenta a su hijo, con leche materna, en Costa Rica se otorgan tres meses de licencia después del parto, considerados como el periodo mínimo de lactancia, este, se puede ampliar por dictamen médico, que debe ser presentado por la trabajadora al patrono, contendrá el tiempo que el médico determine necesario; además, dentro del período de lactancia la trabajadora tiene

derecho a que se le concedan quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continúa al iniciar o finalizar la jornada laboral diaria, para amamantar a su hijo.

Una vez que haya transcurrido el plazo de la licencia por embarazo o por lactancia, el patrono deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del recién nacido como de la madre o persona encargada; así como, para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud; en caso de despido injustificado, la mujer trabajadora puede solicitar la reinstalación ante el patrono ya que tiene el derecho de gozar, de cierto tiempo de licencia y a que se le tengan las consideraciones necesarias por estar embarazada o encontrándose en etapa de lactancia, las mujeres, gozan de inamovilidad durante la gestación y después del parto.

También se regulan los casos en que las mujeres no pueden tener hijos y desean adoptar, ellas, tienen derecho a gozar de una licencia especial de tres meses remunerados, que se extiende a su esposo, podrán gozar de la licencia los adoptantes cuando presenten una certificación, extendida por el patronato nacional de la infancia, el juzgado de familia, o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable, la licencia iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se entrega al menor de edad a los nuevos padres, son

derechos que gozan tanto la mujer como el hombre y que se toman como de maternidad.

En caso que la mujer en estado de gestación, durante la jornada laboral, llegare a perder a su bebé por causas biológicas o de fuerza mayor, la licencia de parto se reducirá a la mitad. Además, en caso la trabajadora tuviera que ser internada en el hospital o seguro social, circunstancia por la cual tendrá la necesidad de ausentarse de su trabajo por el tiempo que requiera el tratamiento o la gravedad de su salud, deberá presentar un certificado médico en su trabajo para tener derecho a cierto tiempo de licencia, después de transcurrido el tiempo de ésta, deberá volver a su puesto de trabajo con los mismos derechos que los demás empleados.

Ahora bien, es fundamental para este tema mencionar que la legislación costarricense, cuenta con la ley de los derechos de la mujer durante la atención calificada, digna y respetuosa del embarazo, parto y posparto y atención del recién nacido, la cual tiene como principal objetivo proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres y de quienes integran su familia gestante, para tener un embarazo, parto, posparto y lactancia en las mejores condiciones, asegurando el ejercicio de esos derechos; así como, los derechos del recién nacido, para mejorar las condiciones de salud materna y neonatal, garantizar una maternidad saludable, segura, de parto y posparto digna y de calidad tanto para la madre como para el niño.

Los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación en la legislación de Costa Rica, se han ido reivindicando con el paso de los años, lo que ha traído como consecuencia la mejora de las condiciones en los diferentes espacios donde desarrollan su trabajo. Se destaca que, en el país centroamericano, se ha fomentado la participación de la mujer, en cuanto a decidir sobre la forma y las condiciones del trabajo de parto, nacimiento, lactancia materna, apego y el cuidado responsable del recién nacido, a la vez se le brinda una atención calificada con gestión humanizada en el embarazo, que vela por atender las necesidades de las mujeres madres y de los recién nacidos.

Los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Nicaragua

Las mujeres en el Estado de Nicaragua, tienen derecho a un trabajo como un atributo propio de todo ser humano, derecho a las mismas oportunidades de empleo, derecho a elegir libremente profesión, derecho a un ascenso y a todas las prestaciones de ley, como a otras condiciones de servicio, el derecho a la formación profesional superior, derecho a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, derecho a llevar un embarazo con normalidad sin discriminación alguna, derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez u otra incapacidad para trabajar; así como, el derecho a vacaciones pagadas, a una indemnización digna y a todas las prestaciones que por ley correspondan.

Las mujeres trabajadoras en estado de gestación en Nicaragua, son protegidas tanto por la norma constitucional, como por la legislación laboral, entre otras leyes, que velan por el proceso de reproducción humana, es la forma en que el gobierno o el Estado de Nicaragua, le otorga protección especial durante el embarazo; el goce de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social, conforme a su estado y el lugar donde se encuentre laborando, a ninguna mujer se le puede negar el derecho a un trabajo digno, por el hecho de estar embarazada, pues se le garantiza este derecho independientemente de su condición.

Con la reforma de la Constitución Política de la República de Nicaragua, en 2014, se incluye la igualdad ante la ley y no discriminación contra la mujer trabajadora en estado de gestación, a tener protección sin considerar su nacionalidad, credo político, raza, sexo, religión, entre otros; así como, derecho a un salario igual por trabajo en igualdad de condiciones, adecuado a su responsabilidad social, ya que el Estado de Nicaragua, otorga especial resguardo al proceso de reproducción humana de la mujer, la cual goza de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social, durante el período de maternidad, con lo que se garantiza la no discriminación por embarazo.

El artículo 52 del Código de Trabajo de Nicaragua (1996), señala que: “Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno”.

La mujer que cuenta con seis o más meses de embarazo, no podrá realizar tareas nocturnas en su trabajo o aceptar turnos de noche por el estado de gravidez en que se encuentra, el Código de Trabajo nicaragüense, garantiza el derecho de la mujer embarazada hasta el momento del parto por el resguardo de la vida tanto de ella como del bebé, por lo cual, el patrono deberá ser considerado con la mujer trabajadora y tener ciertas excepciones al momento en que ésta desempeñe su labor, no podrán levantar cargas mayores a su peso o en su estado, ya que podrían representar un peligro tanto para el feto, como para la futura madre, se le debe proporcionar un espacio para que desempeñe su trabajo sin poner en riesgo su vida y la de su bebé.

De conformidad con el Código de Trabajo de Nicaragua (1996).

Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez semanas en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle, las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad, el período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal (artículo 141).

Cuando la mujer se encuentre, en estado de gravidez el patrono podrá adelantarle el descanso prenatal en caso sea necesario y si la mujer se encontrare bien y no utilizara ese tiempo de descanso anticipado, podrá sumarlo al período que comprende la lactancia del bebé. Pero en caso de pérdida o aborto del feto, la mujer deberá descansar un cierto tiempo el cual debe estar autorizado por el patrono para la recuperación de la misma, el reposo es irrenunciable y obligación del patrono darlo a la trabajadora que se encuentre convaleciente, con goce de salario y con el derecho a no ser despedida por ninguna circunstancia, se debe tomar en cuenta que la mujer al momento de estar recuperada deberá volver a su trabajo con normalidad.

Ahora bien, la ley de seguridad social de Nicaragua establece que el seguro social garantiza las áreas de enfermedad, maternidad, invalidez, muerte, vejez y las demás prestaciones que beneficien a los trabajadores, en el caso de la mujer trabajadora, tanto ella como el bebé reciben toda la atención que por derecho les asiste; ya que el seguro social paga el sesenta por ciento del subsidio de descanso por maternidad a la trabajadora que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto y el empleador aportará el cuarenta por ciento restante del salario, de la mujer trabajadora.

De acuerdo a lo que regula la Ley de Seguridad Social, número 539 (2005):

El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al sesenta por ciento de la remuneración semanal promedio, calculando en igual forma al señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar (artículo 89).

La mujer que desempeñe un trabajo y se encuentre en estado de gestación, además de estar inscrita al seguro social, debe demostrar su embarazo mediante certificado médico, con la fecha presunta del parto para determinar, los servicios médicos que necesita durante el embarazo y servirá de referencia para el otorgamiento de los beneficios. Toda mujer trabajadora en estado de gestación a la que se le adelante el parto, tiene derecho a las prestaciones antes y después de éste, a acumular las licencias que no tomó, al subsidio de lactancia por parte del seguro social, siempre que esté inscrita por el patrono. Los derechos de la mujer gestante en una empresa son irrenunciables y deben ser garantizados durante un embarazo y/o parto complicado.

En el Estado nicaragüense la norma de trabajo, que determina los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, regula que, si en dado caso hubiere parto múltiple, además de los derechos que ya le asisten, puede acudir a los chequeos médicos que sean necesarios por llevar en el vientre a más de un niño y el período de subsidio postnatal se ampliará a dos semanas más, por cada recién nacido adicional al primero. También, se

ampliará el derecho de lactancia, proporcionado por el seguro social de Nicaragua de seis meses hasta los dos años; además, le serán remuneradas las faltas al trabajo por cuestión de asistencia médica o fuerza mayor, en virtud de tener un embarazo de gemelos o trillizos.

Es un derecho de la mujer en estado de gestación asistir al médico, con goce de salario y por todo el tiempo que la trabajadora lo necesite, es ilegal deducir aquellos permisos y subsidios otorgados por el médico encargado del control de la mujer embarazada, puesto que son derechos irrenunciables de la trabajadora y el empleador no puede tomar medidas en contra de ella, ni afectar su salario. De la misma manera si después del parto, la mujer se encuentra en la necesidad de ausentarse del trabajo por enfermedad de su hijo, el patrono debe acceder a dar el permiso respectivo con goce de salario y sin afectar su contrato de trabajo, estos derechos son de carácter irrenunciable.

Por la forma en que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en estado de gestación en Nicaragua, se ve beneficiada tanto ella como su familia, pues otorga al hombre una licencia, para acompañar a su esposa en el nacimiento del bebé, por un período de cinco días con goce de salario; este tipo de beneficios que se extiende a otros miembros de la familia, son importantes, pues coadyuvan a fomentar la relación en familia desde los primeros días de vida del recién nacido y en caso que la madre trabajadora necesite del apoyo de su pareja, podrá contar con éste

y sólo podrá ser despedida por incumplimiento y falta grave en el trabajo o contra el patrono que perjudique, a la empresa o el área de trabajo o causas que estén fundamentadas en el Código de Trabajo.

La licencia por maternidad que regula la legislación laboral nicaragüense, es uno de los beneficios sociales más importantes a nivel regional para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, puesto que otorga un período de descanso, que se da antes del parto y posterior a éste, de tal modo que, el patrono de la mujer que entra en descanso por maternidad, no puede cancelar el contrato de trabajo, pues en caso de hacerlo incurriría en despido injustificado e ilegal, con lo que estaría violando normas laborales que protegen los derechos de la mujer trabajadora. Cabe destacar que, en Nicaragua, se reconoce la igualdad de derechos y responsabilidades para ambos padres en el cuidado de los hijos.

La Constitución de Nicaragua, protege y garantiza los derechos laborales de la mujer trabajadora en estado de gestación, mediante leyes y convenios en materia de derechos humanos y laborales que guardan la debida atención a los derechos principales de la mujer gestante durante el proceso de embarazo como durante la etapa de lactancia, obteniendo descansos que establecen las leyes y recibiendo la atención que merece por su estado; el derecho a disfrutar del salario íntegro, aun estando ausente del espacio laboral, las leyes laborales nicaragüenses velan por el cumplimiento de las normas que protegen a la mujer trabajadora.

Los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en El Salvador

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada o en estado de gestación tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a conservar su empleo sin ser despedida o destituida del mismo, ya que es un derecho humano irrenunciable; a la mujer trabajadora no se le puede violar el derecho de trabajo, por estar embarazada, el embarazo no es una enfermedad, ni un impedimento, es un proceso biológico de dar vida, se debe tener presente que la vida de la persona es el origen de todos los derechos humanos, para gozar de estos derechos, la mujer tiene que, demostrar al patrono que está embarazada, para lo cual debe presentar un certificado médico en el que conste su embarazo y posible fecha de parto.

En la Constitución salvadoreña, se regula el descanso remunerado para la mujer, antes y después del parto, garantiza la permanencia en el empleo de la madre, establece además que se regulará la instalación de salas cuna; así como, lugares de resguardo de los niños de los trabajadores, como una obligación patronal, de igual manera, el Código de Trabajo, regula el derecho a una licencia por maternidad pagada a la mujer durante su embarazo y después del parto, a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación, le dan varias semanas de licencia por maternidad lo que incluye otras semanas después del parto, siempre que presente un certificado médico en el cual se especifique su gestación.

El Código de Trabajo de El Salvador (1972), establece la licencia por maternidad, de la manera siguiente:

El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada en concepto de descanso por maternidad doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto y, además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia. En caso de enfermedad que, de acuerdo con certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación de este Código. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente, éste será prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso no será reducida (artículo 309).

La licencia que otorga la norma laboral en El Salvador, es favorable a las mujeres trabajadoras en estado de gestación, ya que con ello se garantiza la inviolabilidad de sus derechos laborales, que les son propios, ya que reciben íntegro su salario base, más los días de descanso del antes y el después del nacimiento del niño, si fuere el caso que tuviere un parto adelantado, igual se le dará una licencia con goce de salario, más la prestación del seguro social, que resguarda la salud tanto de la madre trabajadora como del recién nacido, ahora bien, si la mujer embarazada se enfermara, se le postergará el tiempo de descanso según el certificado médico que presente.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar una prestación en dinero más allá de los límites previstos en la ley, lo que si puede hacer es deducir el subsidio del seguro social, de la prestación en dinero, equivalente a lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio, por el tiempo de

descanso o los salarios dejados de percibir durante la maternidad, en este sentido, es injusto disminuir el subsidio después del parto ya que aún se encuentra convaleciente y necesita ese apoyo económico, por parte del patrono y del seguro social, ya que al ser un derecho, no puede ser disminuido de ningún modo, en caso de hacerlo, va en contra de los derechos protectores de la mujer en estado de gestación.

Para que la mujer trabajadora goce del derecho a la licencia que le otorga descanso durante los períodos pre y postnatal, será suficiente que presente al patrono una constancia médica de alguna entidad de salud, que puede ser pública o privada, la cual puede ser extendida en papel simple, en la que se pueda determinar el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto y si hay algún tipo de riesgo, de continuar laborando, si la trabajadora ha laborado para el mismo patrono por más de seis meses, recibirá los derechos del seguro social que le beneficien; así como, los subsidios del parto y lactancia correspondientes.

La norma suprema de El Salvador, protege a los trabajadores que sufren un accidente laboral, ya que tienen derecho a recibir una indemnización por año, servicios de salud en casos graves o de la mujer embarazada; tanto mujer, como hombre trabajador son reconocidos en sus derechos laborales por las leyes en la materia, en beneficio de su salud; las leyes laborales salvadoreñas velan por la integridad física y la vida de los trabajadores, tanto del sector público como privado; el artículo 43 de la

Constitución de la República de El Salvador (1983), regula: “Los patronos están obligados a pagar indemnización y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional”.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es una institución de derecho público, que realiza los fines de seguridad social, para sus afiliados y beneficiarios, el cual dispone de un seguro que cubre los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez y muerte, el seguro social de El Salvador, protege en general a hombres y mujeres trabajadores, pero en este tema, brinda atención materno infantil a la mujer empleada que está afiliada, con lo que garantiza el acceso al derecho a la salud con la atención pertinente y adecuada para cada caso, este instituto, tiene funciones similares al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Uno de los derechos laborales, que tiene la mujer trabajadora en estado de gestación, es el derecho a vivir una lactancia sin ningún tipo de interrupción; así mismo, el derecho de alimentar al bebé luego de regresar a laborar con normalidad, teniendo una hora, todos los días, que puede ser de media hora en la mañana y media hora en la tarde, hasta que el recién nacido, cumpla seis meses de edad. El tiempo de lactancia que dedica la mujer trabajadora a su bebé, es tomado como tiempo normal de trabajo y

no se hará ninguna disminución del salario, como tampoco será causal de despido la licencia para alimentar al niño hasta cierto tiempo.

Es también importante mencionar que como derechos de la mujer trabajadora, la norma constitucional de El Salvador establece que los empleadores deberán mantener guarderías para el cuidado de los hijos de los trabajadores, especialmente de las mujeres empleadas, teniendo a disposición salas cuna, áreas recreativas, entre otros, a menores de tres años, estos centros de guarda infantiles, son necesarios en las empresas donde hay más de cien trabajadores y hay mujeres empleadas que no tienen donde dejar a sus hijos pequeños. Las guarderías son herramientas para ayudar a los empleados y que deben estar en la misma jurisdicción de la empresa.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, da los regímenes de salud, a los trabajadores afiliados, es por ello que las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y están afiliadas al seguro social, hacen uso del seguro por enfermedad, maternidad y riesgos profesionales, la afiliada recibe tres tipos de prestaciones: médicas, económicas y en especie. Las prestaciones económicas, cubren un subsidio diario del cien por ciento del salario base por maternidad, durante dieciséis semanas sólo para la madre afiliada; las prestaciones en especie incluyen una canastilla maternal con ropa y accesorios para el bebé, como ayuda de lactancia, cuando la madre está imposibilitada para alimentarlo, estos beneficios son

derechos que tiene la trabajadora en estado de gestación, en el antes y después del parto.

También el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, licencia por maternidad, de doce semanas de descanso, que se dividirán en seis semanas que tomará obligatoriamente antes del parto y seis semanas después del parto, además el patrono deberá pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta por ciento del salario básico durante dicha ausencia, en caso de enfermedad de la mujer trabajadora, debe fundamentar su ausencia mediante certificación médica, de igual manera cuando se encuentra en gestación. Así la mujer embarazada, no podrá ser despedida y tendrá todo el derecho a recibir su salario y demás prestaciones de ley.

Por otra parte, la mujer en estado de gravidez gozará de estabilidad laboral desde el momento de la concepción, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso posnatal, antes la mujer debe presentar al patrono una constancia médica de embarazo y la posible fecha de parto; en este período, todo lo acordado entre la mujer en estado de gestación con su patrono mediante el contrato será nulo de pleno derecho, cuando lo que acuerden no favorezca a la mujer trabajadora, ya que los derechos laborales son irrenunciables, pasado todo el proceso de maternidad de la mujer trabajadora deberá regresar a su puesto habitual; la legislación

laboral en lo relacionado a los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez, en El Salvador, es amplia.

Derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala y en derecho comparado

Los derechos laborales de la mujer, se regulan de diferente manera en cada país, como es el caso de Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua, ya que cada uno de éstos tiene su propia regulación sobre el tema; no obstante, esas diferencias, todos protegen los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, pero en caso de estar embarazada reciben, más cuidados, debido a que en ellas crece una nueva vida, que tiene derechos; es obvio que, el Estado de Guatemala como otros Estados protegen a la mujer embarazada y trabajadora, la empleada en estado de gestación necesita ciertas atenciones que en su momento el patrono debe dar; la mujer gestante tiene el derecho a recibir un tiempo de descanso y permisos para recibir la atención médica por su estado, durante el tiempo que dure el embarazo.

Guatemala, Nicaragua, Costa Rica y El Salvador, son Estados que, han articulado su regulación legal con tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y de los trabajadores, para garantizar los derechos de éstas, especialmente aquellos derechos específicos que por el hecho de ser mujeres y trabajadoras les asisten, que

se relacionan con los derechos reproductivos; es por ello, que las mujeres embarazadas y gestantes, reciben un trato especial, por su condición, con lo que se garantiza la salud y vida tanto de ellas como de sus bebés; vale destacar que estos países, reconocen que tanto hombres como mujeres son libres e iguales en dignidad y derechos y que ellas deben tener las mismas oportunidades de desempeñar un trabajo aun durante el embarazo.

Diferencias de la regulación laboral de los derechos de la mujer en estado de gestación en Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y el Salvador

Las diferencias en la regulación laboral de los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación en Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y el Salvador, son varias, pues los aspectos desiguales entre una y otra legislación en cuanto a su forma de normar los derechos de la mujer embarazada existen; al tomar en cuenta los años de vigencia que llevan los Códigos Laborales de Costa Rica, Nicaragua, El Salvador y Guatemala, es evidente que estas normas han evolucionado, pues las condiciones laborales de las mujeres han mejorado sustancialmente, sobre todo a partir del avance de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito internacional.

Guatemala

En Guatemala tanto la legislación laboral como leyes específicas de las mujeres, se encuentran en concordancia con Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos Laborales de las mujeres, por ello es que la mujer trabajadora goza de protección especial cuando se encuentra embarazada, la Constitución Política de la República de Guatemala, es clara al reconocer que los derechos no contemplados explícitamente en ella, son reconocidos tácitamente; así como, el Código de Trabajo, la Ley para la Maternidad Saludable, por citar algunas, contienen normativa específica para las mujeres en aras de garantizar la salud y la vida tanto de ellas como del no nacido.

Guatemala, se diferencia de Costa Rica, Nicaragua y el Salvador, ya que la norma suprema, fundamenta que la salud de los habitantes de la nación es un bien público, un derecho fundamental del ser humano, que no puede ser sometido a discriminación alguna y que es obligación del Estado desarrollar, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación y coordinación a fin de procurarles a los habitantes, bienestar físico, psicológico y social; además, Guatemala ha ratificado instrumentos de derechos humanos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, con el fin de reducir la mortalidad infantil y de mejorar la salud materna.

En países como Costa Rica y El Salvador, las diferencias de la legislación con la de Guatemala, se refieren al tiempo que dura la licencia o permiso para que el padre disfrute en familia, del nacimiento del niño, en la legislación de estos países es, de dos a tres días, mientras que en las leyes de Guatemala es de cinco días, este permiso especial lo otorga la ley y el patrono lo hace efectivo con goce de salario; es un tiempo para que el trabajador acompañe a su pareja y al recién nacido, este período se puede gozar de manera continua o un día sí y otro no, para lo cual debe ponerse de acuerdo con el empleador, lo que es claro es que los días deben ser los que la ley indica, independientemente de la forma de gozarlos.

Otra diferencia entre la regulación guatemalteca y la de los otros Estados centroamericanos, cuya legislación se analiza en lo que se refiere a los derechos laborales de la mujer empleada que se encuentra embarazada, es que en el país se cuenta con la Ley de Maternidad Saludable, norma especial que crea herramientas destinadas a mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres y los bebés, vela porque se cumplan los derechos de la mujer, durante el embarazo, en la etapa de la maternidad; garantiza el acceso a los servicios de salud de calidad, tanto durante como después del embarazo y en la lactancia; el objeto de esta ley es crear las condiciones para la atención en salud de manera integral; así como, prevenir las muertes maternas y neonatales.

Una diferencia más entre la legislación de El Salvador y Costa Rica con Guatemala, es en la forma cómo se define el derecho laboral, pues Guatemala lo reconoce como un derecho de la persona y una obligación social, bajo el argumento de que el Estado debe organizarse conforme a principios de equidad nacional, al brindar mejores oportunidades para desempeñar un empleo a mujeres y hombres, como un derecho que tienen todos los habitantes del territorio nacional, que no puede ser negado ni vulnerado, a ninguna persona con capacidad para ejercer una tarea, arte u oficio, la cual es libre de elegir el tipo de empleo al que desea optar, siempre y cuando, tenga esas capacidades para acceder al mismo.

De acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, la legislación nacional se diferencia de las otras legislaciones, en cuanto a la regulación de derechos laborales mínimos que poseen los trabajadores y trabajadoras, la protección que las leyes nacionales en materia laboral les otorgan; el derecho a gozar de quince días de vacaciones en días hábiles continuos por cada año laborado, el derecho a recibir un aguinaldo; así como, la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (bono 14), una vez al año y equivalente a un salario completo; el derecho a una indemnización por cada año laborado. En caso la mujer esté embarazada, tiene derecho a todas las prestaciones de ley establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

Otra diferencia es que, en materia laboral, todos los conflictos que surjan, se someten a la jurisdicción privativa y la ley es la encargada de establecer las normas correspondientes a la jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica, plasmando las normas en un proceso con igualdad de oportunidades tanto para patrono como para trabajador siendo justa la ley laboral por principio, ya que es eminentemente conciliadora y protectora del trabajador; los derechos laborales son irrenunciables, por lo que serán nulas por derecho todas las acciones encaminadas a limitar o restringir su pleno goce, incluso si el trabajador desconoce ese mínimo de garantías que tiene por ley para realizar un trabajo.

Costa Rica

Ahora bien, las diferencias entre Costa Rica y las demás legislaciones en Derecho Comparado, con referencia a los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en el ordenamiento jurídico en Costa Rica, está en que el Código Laboral costarricense es el más antiguo, cuenta con más de ochenta años de vigencia, en relación a las legislaciones comparadas y se ve reflejado en la norma especial, de protección e igualdad social de la mujer, en el cual se prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada, originada en falta grave a los deberes del contrato, según las causales determinadas en la norma de trabajo.

La legislación costarricense, tiene diferencia con los otros Estados, por el tiempo de descanso que le dan a la madre antes del parto, el que varía en cada país, de igual modo, en relación a la licencia de lactancia de la mujer trabajadora; así como, del tiempo que debe tomar para atender y amamantar al recién nacido, tiene derecho a tomar quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada laboral, aunque esto puede variar en los Estados analizados, ya que si, la empleada acuerda el momento del día para alimentar a su hijo con el patrono, no pasa nada y eso suele suceder en los países que respetan los derechos laborales de la mujer.

En Costa Rica la legislación se diferencia de la de los otros Estados, en los casos en los cuales las mujeres empleadas, no puedan embarazarse y deseen adoptar; puesto que, en este Estado, tanto la mujer como el hombre que deseen adoptar, tienen derecho a gozar de una licencia especial de tres meses remunerada, para ambos, para lo cual deben presentar una certificación o la documentación correspondiente a la adopción, extendida por el patronato nacional de la infancia, del juzgado de familia o de notario público, según sea el caso, donde se identifique la resolución que les fue favorable para convertirse en los nuevos padres, mientras que los otros países de derecho comparado, no contemplan estos casos.

También se diferencia Costa Rica de las normas laborales de los países de El Salvador, Guatemala y Nicaragua, en casos de aborto no intencional o por causas biológicas de alteraciones en el embarazo o parto prematuro no viable, en los cuales los descansos remunerados se reducirán a la mitad por razón de no pasar a la etapa de la lactancia. Ahora bien, cuando la mujer se encuentre internada y permanezca ausente de su trabajo por un tiempo mayor al acordado a consecuencia de enfermedad o por aborto que se haya complicado, deberá demostrar su ausencia mediante certificado médico, este certificado debe presentarlo al patrono oportunamente, para evitar que haya causal de despido.

Una diferencia más de Costa Rica con otras legislaciones, es que, en éste país se asegura la participación de las mujeres embarazadas, por medio de decisiones consientes sobre la forma y las condiciones del trabajo de parto, nacimiento, lactancia materna, el apego inmediato y el cuidado responsable del recién nacido, la información a la futura madre es fluida; se le brinda atención calificada en el embarazo, en atención a las necesidades de las mujeres madres y de los recién nacidos, incluye lo relacionado a la privacidad; así como, garantizar el inicio de apego entre la madre y su hijo durante su estadía en el centro médico, que se aplica a todos los servicios en el sector público y privado para las mujeres trabajadoras; se extiende al padre quien recibe dos días de permiso por semana durante las primeras cuatro semanas del nacimiento del bebé.

Nicaragua

La legislación laboral del Estado de Nicaragua se diferencia de los otros países, en cuanto a los derechos laborales de la mujer, que esté embarazada y específicamente en los casos de partos múltiples, tendrá un periodo de subsidio postnatal, que será ampliado a dos semanas más, por cada hijo o adicional al primer bebé; se garantiza a los padres el derecho de gozar un permiso de cinco días con goce de salario, por nacimiento de sus hijos, días hábiles en los cuales el padre puede conocer al recién nacido y apoyar a su esposa, son diferencias que existen entre las legislaciones de El Salvador y Costa Rica, ya que en los otros países se otorga entre días.

Además de las diferencias ya mencionadas con los otros Estados, en cuanto a los derechos laborales de la mujer y especialmente la diferencia en la licencia por maternidad, por partos múltiples, la norma de Nicaragua contempla que las mujeres que tienen un parto múltiple gozan de dos semanas más adicionales al descanso postnatal, por lo que su descanso, se extiende por un período de catorce semanas en total. Ahora en los casos de parto prematuro, cuando el niño nace antes de la fecha programada, el tiempo que no haya usado como descanso prenatal, se suma al postparto y no descansará menos de lo que la ley autoriza; así también, en los partos no viables, en caso de que haya un desprendimiento del feto y el embarazo

no llegue a su fin a causa de un accidente, la mujer tiene derecho a un descanso con goce de salario, siempre que presente certificado médico.

Otra diferencia entre Nicaragua y las legislaciones de El Salvador, Costa Rica y Guatemala es que el Ministerio de Educación de Nicaragua, integra a los menores nacidos en partos múltiples, al sistema educativo, garantizando a los niños, útiles y uniformes escolares hasta el sexto grado de educación primaria; así también, el instituto de la vivienda urbana y rural, da preferencia en cuanto a una vivienda de interés social para las familias de escasos recursos económicos, cuando la mujer está embarazada y vaya a tener un parto múltiple, el Estado vela porque la mujer sea respetada y no discriminada por ser de escasos recursos y encontrarse embarazada.

La diferencia más clara entre las leyes laborales de Nicaragua y la de las legislaciones de Costa Rica, El Salvador y Guatemala, está en que la norma nicaragüense, no satisface las necesidades de la mujer trabajadora que no ha acumulado ciertas cuotas para tener el beneficio del seguro social y en otros países basta con estar afiliados y llevar unas cuotas pagadas para recibir el beneficio del seguro social, tanto la madre trabajadora como el recién nacido, quienes son protegidos, a diferencia de esta legislación que en cuanto al seguro hace excepciones con las mujeres trabajadoras en estado de gestación, al no brindar la atención médica necesaria y que ella tendrá que buscar una clínica privada para su

atención, con el beneficio que el patrono deberá pagar los salarios dejados de devengar por parto o lactancia, el patrono será quien pague el total de los salarios no el seguro social.

El Salvador

Una de las diferencias existentes entre la legislación salvadoreña con la de Estados como, Guatemala, Nicaragua y Costa Rica, es que la licencia en concepto de descanso por maternidad es de doce semanas, diferenciándose de los demás países, que van de ocho a catorce semanas y en otros que pueden variar según la norma laboral que lo establece y la circunstancia en que se encuentre la mujer durante la maternidad, o que haya enfermado, también es desigual porque en unos Estados refiere, que cuando hay partos múltiples se da el doble del tiempo de licencia, que equivale a más semanas de descanso por ser dos o más recién nacidos.

Actualmente, las diferencias que hay entre El Salvador y los otros países, se encuentran que la mujer en estado de gestación en la norma jurídica salvadoreña, no recibe subsidio por maternidad por parte del seguro social, el patrono es el que se encarga de darle el subsidio equivalente al último salario devengado, lo que no sucede en los demás países; así también, el patrono puede descontar ese subsidio al reincorporarse la mujer a laborar con normalidad; otra diferencia es que el padre del recién nacido recibe cinco días de licencia para compartir con su familia el

nacimiento del bebé y en los otros países este tiempo varía para el padre trabajador.

Similitudes de la Regulación laboral de los derechos de la mujer en estado de gestación en Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y el Salvador

Guatemala, ha creado normas que velan por la protección y resguardo de la mujer trabajadora en varios aspectos de la vida, en cuanto al tema que se aborda, los derechos de la mujer trabajadora en Guatemala, tienen similitudes, una de ellas se refiere al derecho a un trabajo digno, un salario competitivo, el derecho a disfrutar de un embarazo sano, atención durante y después del mismo, a tener una atención médica adecuada, derecho al seguro social, por medio de una institución que brinda tanto atención médica para la madre como para el niño, es algo que en Guatemala ha mejorado bastante derivado de la legislación que protege la salud de la madre y el recién nacido.

Guatemala

Las similitudes en la legislación de El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, con Guatemala se encuentran en el hecho de que en estos países se regulan los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en la ley suprema, leyes ordinarias como el Código de Trabajo; así también, han ratificado Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos

Humanos laborales y específicos de las mujeres. Otra similitud, son los derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores, como: la libre elección de un trabajo, recibir una remuneración por el trabajo realizado, la oportunidad de recibir igual salario, que devenguen un salario en moneda nacional, el salario mínimo, un día de descanso a la semana con goce de salario, descanso los días de fiesta patronal o nacional, derechos que no pueden ser renunciados por una mujer u hombre trabajador.

Una similitud más, entre estas legislaciones, es que la mujer que está embarazada y tiene un empleo debe dar aviso provisional al empleador o patrono, para que esta notificación sea efectiva, debe presentar a su empleador, un certificado médico, si es el caso que trabaja para una empresa privada o pública y goza del servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de un Centro o Puesto de Salud, como de un médico particular y que tiene derecho a descanso pre y post parto, al cobro de un salario completo en virtud del embarazo o maternidad, proceso que pasa la empleada gestante y que se asemeja a los otros países que también brindan ciertos servicios de seguro social.

De las semejanzas existentes entre los países cuya legislación se analizó está el trabajo de las mujeres, que conforme a cada legislación laboral tienen el derecho a gozar de un trabajo digno y sin discriminación alguna; así como, gozar de un salario digno y competitivo, a aspirar a puestos superiores, a un área de trabajo saludable, sin químicos o materiales

tóxicos que pongan en riesgo la vida y salud de la mujer embarazada, tienen derecho a un seguro social, a las prestaciones que la ley de cada Estado establece y que son similares a la ley laboral guatemalteca, estos derechos, están garantizados en las leyes aborales, de cada uno de los países analizados.

En Guatemala hay similitudes en cuanto a la protección que recibe la mujer en estado de gestación, en lo que se refiere al antes y después del embarazo y nacimiento del bebé, ya que tiene varios días de descanso que son remunerados por el patrono, si se encuentra afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cambia la dinámica, ya que en este caso debe seguir un procedimiento de suspensión y esperar a que le retribuyan los salarios que deje de percibir por el tiempo que no labore; si la mujer tuviere problemas de salud o complicaciones en el embarazo o lactancia, realiza el mismo proceso y si en caso no se encuentre aportando al seguro social, el patrono deberá responder por los salarios dejados de percibir en su descanso por ley.

Guatemala tiene otra semejanza con los países en derecho comparado, en cuanto a cómo demostrar el estado de gestación o embarazo por parte de la mujer trabajadora, ya que como es sabido es mediante un certificado médico que evidencia su embarazo o gestación, el certificado debe llevar una probable fecha del parto y el tiempo que al momento tiene el feto; en caso llegare a ausentarse del centro laboral, debe justificar el motivo que

ocasionó esa inasistencia, si es por el embarazo, debe estar debidamente respaldada con el certificado médico y por ningún motivo puede ser despedida por su estado o por ausentarse del trabajo debido al embarazo.

Para finalizar, con las similitudes de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala, la trabajadora tiene derecho de reclamar una hora de permiso para alimentar a su hijo después del parto, ya cuando se encuentre laborando con normalidad, tiene derecho a tomar una hora durante el día, la que puede dividir en media hora por la mañana y media hora por la tarde, sin dejar la responsabilidad de laborar, como semejanza está el derecho a la lactancia del recién nacido, ya que toda trabajadora en esta etapa, tiene el derecho a disponer durante la jornada laboral, para alimentar a su bebé, sin ninguna discriminación y con goce del salario completo.

Costa Rica

Costa Rica se asemeja con los demás países ya que vela por la protección a la mujer en estado de gestación, en el momento que la mujer trabajadora resulte embarazada o que se encuentra en período de lactancia, se vea afectada por un despido injustificado; así mismo, no se puede tratar con menosprecio o discriminación a la empleada por el hecho de estar embarazada; es importante que, la mujer en estado de gestación, informe al patrono de su estado, lo que respalda con el certificado médico, si se

diere el caso de despido de una mujer por estar en estado de gestación, tiene derecho a solicitar su reinstalación en la inspección de trabajo o en la institución del trabajo más cercana y solicitar el resarcimiento en daños y perjuicios que le ocasionaron por haber dejado de percibir sus salarios.

Se asimila, Costa Rica con las legislaciones laborales de los otros países, porque brindan una licencia por maternidad, a la mujer en estado de gestación como un derecho humano, ésta se le otorga por un periodo de cuatro meses al que tiene derecho la trabajadora embarazada, para reposar un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento del bebé, además del derecho a un periodo mínimo de lactancia, durante el tiempo que dura la licencia o descanso, la trabajadora tiene derecho a devengar el mismo salario, que recibía cuando laboraba, si la mujer se encuentra afiliada al seguro social o caja costarricense de seguro social, esta institución paga el cincuenta por ciento del salario y el empleador paga el otro cincuenta por ciento, lo que hace un total del cien por ciento del salario.

En la mayoría de los países comparados, es similar la figura de la licencia o descanso del período de lactancia, en Costa Rica se dispone de tres meses de licencia otorgados después del parto, tiempo que se toma como el período mínimo de lactancia, este puede ser ampliado por dictamen o certificado médico, presentado por la trabajadora al empleador, hasta por el tiempo que el profesional de la medicina determine necesario, durante

este, la trabajadora tiene derecho a amamantar a su bebé conforme la norma laboral; goza además, del derecho de llevar a su bebé al trabajo y estar atenta a él, en caso de una emergencia o porque el recién nacido no acepta más que la leche materna.

Tiene similitud la norma laboral en beneficio de la mujer trabajadora en estado de gestación de Costa Rica y los otros países, en el sentido de que, si ha transcurrido el tiempo de licencia por embarazo llegado el parto y por lactancia, el patrono debe autorizar los permisos a las mujeres empleadas, con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del recién nacido como de la madre, según corresponda, por consulta o período de revisión médica para ambas vidas, el patrono tiene la obligación de velar porque sus trabajadoras, después del parto se encuentren en óptimo estado de salud, para así regresar con la mejor disponibilidad laboral.

Nicaragua

Las similitudes existentes en el Estado de Nicaragua con los Estados de Guatemala, Costa Rica y El Salvador, luego de analizar las diferentes legislaciones, son varias, en relación a los derechos laborales que le son propios a la mujer empleada, que se encuentre en estado de gestación, ya que ninguna mujer que esté embarazada o que se encuentre en período de lactancia, puede ser despedida sin causa justificada y mediante resolución

de juez competente, toda mujer en esta situación, como es sabido, tiene derecho a disfrutar de estabilidad laboral acorde a su estado, estos países cuentan con un Ministerio de Trabajo el cual vela por sus derechos en materia laboral.

De igual forma la legislación laboral de Nicaragua se asemeja a la de países como Guatemala, El Salvador y Costa Rica ya que una mujer que labore tanto para una empresa privada como una institución pública, para disfrutar de los derechos que tiene por embarazo y el pre y postparto, debe, demostrar tal estado, mediante certificación médica extendida por un profesional de la medicina colegiado, por una clínica de salud ginecológica, o bien por el seguro social, si la mujer se encuentra legalmente afiliada o inscrita, para gozar de ese derecho que es irrenunciable, el certificado médico debe indicar la fecha aproximada del parto, para que se le otorguen las doce semanas a las que tiene derecho.

Hay otras similitudes entre Nicaragua y los países objeto de estudio, en base a los derechos de las madres trabajadoras, todas tienen derecho a permiso con goce de salario, para atender a sus hijos menores en caso de enfermedad, además del derecho de lactancia, por el que la madre puede amamantar a su bebé, durante quince minutos cada tres horas, todos los días, que puede variar si la empleada llega a un acuerdo con el patrono y toma el tiempo total al inicio o al final de la jornada laboral; es así que, en

la legislación nicaragüense y la de los otros Estados, le brindan protección a las mujeres trabajadoras que pasan por un proceso biológico normal.

Una similitud más entre los países de derecho comparado con Nicaragua es que, cada legislación laboral, norma que la mujer trabajadora debe gozar de todos los derechos contenidos en la legislación interna y aquellos reconocidos en tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que han ratificado, en igualdad de condiciones y oportunidades, de manera que no puede ser objeto de discriminación por estar embarazada o por el hecho de amamantar a su bebé; dentro de estos derechos, se contempla, además, gozar de un incentivo por cada año laborado, igual a un salario mínimo como bono, a vacaciones remuneradas y una indemnización por cada año laborado.

Siguiendo con las similitudes en Nicaragua, en cuanto a los derechos laborales que tiene la mujer en estado de gestación que trabaja, tiene derecho al subsidio por maternidad, siempre que se encuentre afiliada al Instituto Nicaragüense del Seguro Social, en el tiempo que tenga licencia de maternidad, gozará de esta cobertura, para obtener ese beneficio deberá realizar el trámite de cotización al menos dieciséis semanas, anteriores a la fecha prevista para el parto. El pacto entre el patrono y el Seguro Social es que el primero pagará el cuarenta por ciento del beneficio y el sesenta por ciento restantes lo pagará el Instituto Nicaragüense de Seguro Social.

Además la legislación nicaragüense se asimila a las demás, ya que la mayoría de empresas donde laboran las mujeres en época de lactancia tienen un lugar con disponibilidad para amamantar a sus hijos, el tiempo que cada país haya establecido para las madres, para luego regresar a su labor diaria; así también, es libre de tomar su hora de almuerzo sin interrumpir su tiempo de lactancia, siendo importante resaltar que el seguro social de Nicaragua, proporcionará alimentos al recién nacido, siempre y cuando se haya cumplido con un mínimo del diez por ciento de las cuotas de afiliación, el seguro le proporcionará a las madres una dotación de cuarenta y cinco botes de leche maternizada durante los primeros seis meses de vida de los hijos.

De modo que la normativa laboral de Nicaragua, se asemeja a las normas laborales de los otros países, en virtud de los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación, es así que los contratos de trabajo de Nicaragua y los países de derecho comparado, no pueden ser suspendidos por maternidad o embarazo de una mujer trabajadora por ninguna circunstancia o por el estado de gravidez de la mujer, ni mucho menos cuando la mujer este por finalizar el período de licencia por lactancia, ella debe conservar sus condiciones de trabajo y salarios, con todas sus prestaciones de ley, como vacaciones, bonos, días de asueto, días festivos ente otros derechos que no pueden dejar de recibirse después del proceso de maternidad.

Para finalizar con las similitudes existentes, en Nicaragua con las legislaciones de Guatemala, El Salvador y Costa Rica en cuanto a los derechos que gozan las mujeres trabajadoras en estado de gestación, es que el seguro social lo pagan la mayoría de los trabajadores y en las legislaciones estudiadas existe el seguro social con otro nombre pero que garantiza los servicios médicos de los trabajadores y especialmente de la mujer embarazada; seguro social que en Nicaragua, cubre por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales, desarrolla los servicios sociales necesarios para el bienestar de los asegurados y sus beneficiarios.

El Salvador

Las similitudes, de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, en El Salvador, son evidentes con los de las legislaciones de Guatemala, Costa Rica y Nicaragua, ya que la mujer que trabaje en empresas privadas o públicas antes de hacer uso de sus derechos, debe acudir a un centro de asistencia médica o al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, para que le realicen una evaluación, sobre su estado de salud y si se encuentra embarazada, le extiendan un certificado médico, el cual debe presentar al patrono, para que este tome las consideraciones relacionadas al estado de la trabajadora, para no poner en riesgo su vida y la de su bebé.

Se reconoce en El Salvador el derecho de la mujer trabajadora, en estado de gestación, a un descanso remunerado antes y después del parto, a conservar tanto su empleo como su salario, a no ser discriminada por el hecho de estar embarazada, la ausencia de la mujer trabajadora por razón de atención médica, no es motivo justificado para despedirla, otra similitud que, queda evidenciada en cuanto a los derechos laborales de la mujer, es que, cuando ella se ausente del trabajo por su embarazo, recibirá su salario sin ser descontado el día que falte, es un derecho que reconocen todas las leyes laborales estudiadas, lo que evidencia que los países de la región centroamericana de derecho comparado, están en sintonía en relación a estos derechos.

El Estado salvadoreño se asimila a los otros Estados ya que reconoce los derechos irrenunciables de la mujer trabajadora y en estado de gestación, como las vacaciones, bonos e incentivos, días festivos, feriados nacionales, entre otros y especialmente los derechos a la maternidad saludable, a tener acceso a la asistencia médica, mediante un seguro social, que se adquiere al momento de ser afiliado y que en esta legislación lo obtiene a través del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que vela por la salud de las mujeres trabajadoras, como de sus menores hijos; a la vez, el derecho al subsidio por maternidad, que brinda el seguro y a falta de este el patrono o el Estado.

Los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, son derechos fundamentales cuyo ejercicio repercute en la vida de la trabajadora, que debe cuidar tanto su salud y vida como la de su futuro bebé, las legislaciones de Guatemala, Costa Rica, El Salvador y Nicaragua, norman y protegen los derechos laborales; aunque, vale señalar que, no porque los derechos de las mujeres trabajadoras estén regulados en las leyes de cada país, éstos son positivos y se ejercen a plenitud. El derecho de trabajo de la mujer en estos países, tiene muchas similitudes y pocas diferencias, su legislación interna ha evolucionado a favor de los derechos de las mujeres, al haber ratificado varios instrumentos internacionales en materia de derechos humanos laborales y específicos que han sido incorporados a la legislación de cada país.

Conclusiones

En relación con el objetivo general, en cuanto a las diferencias y similitudes existentes entre los países de Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y El Salvador, en virtud de los derechos laborales de la mujer en estado de gestación, se concluye que como similitud, los países mencionados reconocen los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación o embarazada y velan por la aplicación y garantía del derecho a la vida de la mujer trabajadora, hay más similitudes, en los países estudiados que diferencias, ya que cada país respeta y protege a la mujer en período de lactancia, es así como los patronos en los países mencionados, tienen hacia la mujer consideraciones por su condición, le dan el tiempo regulado para la lactancia, para que ella disfrute del recién nacido, diferenciándose que no todas las leyes laborales tienen el mismo tiempo de vigencia y no cuentan con algunos principios tutelares.

En el primer objetivo específico, después de haberse analizado los derechos laborales de la mujer en estado de gestación en Guatemala se concluye, que la legislación guatemalteca es completa y equitativa con todas las mujeres trabajadoras, que estén en estado de gestación o embarazadas, ya que protege sus derechos, pero especialmente, el derecho a dar a luz a un nuevo ser, garantiza el derecho a un trabajo y salario mínimo, más las prestaciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral garantizan; así como, los

Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que Guatemala a ratificado, conjunto de leyes que velan por los derechos de las mujeres trabajadoras que están en estado de gestación, derechos que las protegen ante cualquier despido injustificado derivado del estado biológico en que se encuentra, derechos éstos, que son irrenunciables.

Ahora bien en cuanto al segundo objetivo específico, en relación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y en estado de gestación en los países de Costa Rica, Nicaragua y El Salvador se determina que los Estados mencionados, velan por los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación que laboran, derechos protegidos desde la norma suprema de cada país, como en la ley ordinaria, Código de Trabajo y Convenios Internacionales en materia laboral, siendo que no todos los países mencionados norman las licencias por el mismo período de tiempo; sin embargo, dan ese tiempo y aportan un seguro social con más ventajas, en caso de partos múltiples se otorga el doble tiempo de licencia, lo que en Guatemala no se ha adoptado.

Referencias

Alarcón, C. (2011). *La evolución política de la mujer en nuestro país*. Plaza.

Alcalá, L. (1979). *Tratado de Política Laboral y Social*. [s/e] Heliasta.

León, C. (2010). *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos*. Reus.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s/a). Historia del Ministerio de Trabajo en Guatemala. Recuperado el 10 de enero de 2024 de <https://pdfcoffee.com/historia-del-ministerio-de-trabajo-de-guatemala-pdf-free.html>

Napoli, R. (1969). *Derechos del trabajo y al Seguridad Social*. [s/e] Publisher.

Valladares, F. (1999). *Derechos del trabajo II*. Porrúa.

Legislación Nacional

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

Congreso de la República de Guatemala. (1947). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (2010). *Ley para la maternidad saludable*. Decreto número 32-2010.

Legislación Internacional

Asamblea Constituyente de la República de El Salvador. (1983). *Constitución de la República de El Salvador*. Número 38.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (1972). *Código de Trabajo El Salvador*. Decreto número 15.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (1996). *Código de Trabajo de Nicaragua*. Decreto Número 185.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2005). *Ley de Seguridad Social*. Número 539.

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943) *Código de Trabajo de Costa Rica*. Decreto número 2.