

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y  
LA NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERÍODO DE  
LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

**RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO**

**GUATEMALA, MAYO DE 2015**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA  
NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERÍODO DE  
LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO**

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2015

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: MSc. **Avidán Ortiz Orellana**  
VOCAL I: Lic. **Luis Rodolfo Polanco Gil**  
VOCAL II: Licda. **Rosario Gil Pérez**  
VOCAL III: Lic. **Juan José Bolaños Mejía**  
VOCAL IV: Br. **Mario Roberto Méndez Alvarez**  
VOCAL V: Br. **Luis Rodolfo Aceituno Macario**  
SECRETARIO: Lic. **Daniel Mauricio Tejeda Ayestas**

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente: Licda. **Gloria Leticia López Puerto**  
Vocal: Licda. **Claudia Méndez Hernández Escalante**  
Secretaria: Licda. **Gladis Yolanda Albeño Ovando**

**Segunda fase:**

Presidente: Licda. **Marisol Mórales Chew**  
Vocal: Lic. **Héctor Rene Marroquín Aceituno**  
Secretaria: Licda. **Eloísa Mazariegos Herrera**

**RAZÓN:** “únicamente el autor es el responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).

**JOSE ALBERTO GODINEZ RODRIGUEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO Colegiado No. 9300**

Calzada Roosevelt 22-43 Zona 11 Edificio Tikal Futura Nivel 19 Oficina "B" Torre Luna  
Teléfono: 53167323. Ciudad de Guatemala.



Guatemala 06 de Agosto del 2013.

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ciudad Universitaria.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios con fecha 20-05-2013, en la cual se me designo como Asesor de Tesis del Bachiller: **RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO**, del trabajo intitulado: "**INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LA NECESIDAD DE CREAR SALAS CUNAS Y GUARDERÍAS EN LAS COMISARÍAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, DEBIDO AL INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INSTITUCIÓN Y LAS JORNADAS EXTENSAS DE TRABAJO EFECTIVO**".

Procedí asesorar el trabajo de tesis presentado por el Bachiller Rony Humberto Cardona Carreto, al tenor de lo establecido por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Indicando que la presente investigación que realizó el Bachiller: **Rony Humberto Cardona Carreto**, es de amplio contenido tanto técnico como científico y que se ha



**JOSE ALBERTO GODINEZ RODRIGUEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO Colegiado No. 9300**

Calzada Roosevelt 22-43 Zona 11 Edificio Tikal Futura Nivel 19 Oficina "B" Torre Luna  
Teléfono: 53167323. Ciudad de Guatemala.

---

cumplido con la metodología y técnicas de investigación adecuadas, por lo que considero que ha cumplido con los requisitos establecidos por esa casa de estudios, siendo una tesis que contribuirá a la bibliografía de nuestra Facultad sobre todo en las Ciencias Sociales. Desde el inicio del trabajo el autor hace las reflexiones puntuales del tema, llegando a las conclusiones y recomendaciones pertinentes, como una solución al tema.

Y por considerarlo pertinente se modifica el nombre del trabajo de investigación quedando de la siguiente forma: **"INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERÍODO DE LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL"**. En virtud de lo anterior y por el presente **DICTAMEN** doy mi aprobación y agotado el trámite del presente trabajo que sea discutido en examen público de graduación correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de nuestra casa de estudios.

Licenciado  
JOSE ALBERTO GODINEZ RODRIGUEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO, intitulado: "INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERÍODO DE LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.



**OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO Colegiado No. 3,805**  
9a. Avenida 13-39 zona 1.  
Teléfonos: 2238-0119, 2232-2428, 2238-4102



Guatemala 18 de Febrero del 2014.

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis.  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria.



Señor jefe de la Unidad de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios con fecha 31 de Octubre de 2013, en la cual se me nombro como revisor de Tesis del Bachiller: **RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO**, del trabajo intitulado: "INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERIODO DE LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL". Y referente al mismo me permito indicar los siguientes.

Procedí a revisar el trabajo de Tesis presentado por el Bachiller: **Rony Humberto Cardona Carreto**, al tenor de lo establecido por el Artículo 32 del normativo para elaboración de tesis de Licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público.

**OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO Colegiado No. 3,805**  
9a. Avenida 13-39 zona 1.  
Teléfonos: 2238-0119, 2232-2428, 2238-4102



Indicando que el presente trabajo de investigación que realizo el bachiller Rony Humberto Cardona Carreto, es de amplio contenido tanto técnico como científico, apegada a la realidad que viven las madres trabajadoras de la policía nacional civil, durante el periodo de lactancia y las vicisitudes por las que pasan por carecer en las comisarías del país de guarderías y salas cunas, descuidando la integridad física de los menores.

El presente trabajo es digno de resaltar por el esfuerzo y dedicación en hacer un trabajo que llena todos los requisitos establecido por nuestra casa de estudios, siendo una Tesis que va a contribuir a la bibliografía de nuestra facultad sobre todo en las ciencias sociales. Desde el inicio el autor hace las reflexiones puntuales del tema, llegando a las conclusiones y recomendaciones pertinentes como una solución al tema, la implementación de salas cunas y guarderías en los centros de trabajo, tal como lo regula nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco.

En virtud de lo anterior y por el presente DICTAMEN doy mi aprobación y agotado el trámite del presente trabajo que sea discutido en examen público de graduación correspondiente.

Atentamente.



LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO





# USAC


## TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

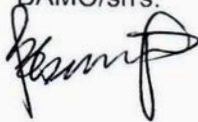


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RONY HUMBERTO CARDONA CARRETO, titulado INOBSERVANCIA DE LOS ARTÍCULOS 153 Y 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE DARLE UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO AL PERÍODO DE LACTANCIA, A LAS TRABAJADORAS DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
SECRETARIA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs.



  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
GUATEMALA, C. A.

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme la vida, sabiduría y los recursos durante el desarrollo de mi carrera, los cuales me permitieron alcanzar este éxito.

### **A MIS PADRES:**

Alejandro Fidel Cardona Ramírez; y en especial a mi madre: Delfina Bohemia Carreto Gómez, quien con su esfuerzo diario, lucha constante y su apoyo incondicional, he podido llegar hasta este momento.

### **A MIS ABUELITOS:**

En memoria de Evaristo Florencio Carreto Carreto y Paula Matilde Gómez Cardona, por las buenas enseñanzas recibidas, por los sabios consejos, por el cariño y el amor que me dieron; este logro también se los debo a ellos.

### **A MI ESPOSA:**

Gabriela Mejía, por ser parte de mi vida y con quien compartiré mis triunfos y alegrías.

### **A MI HIJA:**

Matilde Valeria Cardona Mejía, con quien comparto mis éxitos, con la finalidad de enseñarle el valor del estudio y así también ser su ejemplo a seguir.



**A MIS TÍOS (AS):**

A todos gracias por sus sabios consejos, por su apoyo y su cariño a lo largo de mi vida.

**A MI PATRIA GUATEMALA:**

Especialmente a mi querida Aldea San Rafael Sacatepéquez del Municipio de San Antonio Sacatepéquez del Departamento de San Marcos.

**A MI ASESOR Y REVISOR:**

Al Licenciado: José Alberto Godínez Rodríguez, Y MI REVISOR el Licenciado: Otto Rene Arenas; gracias por el apoyo recibido, por compartir sus conocimientos y contribuir con mi formación profesional.

**A:**

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, gloriosa y tricentenaria casa de estudios, forjadora de hombres y mujeres de bien, que engrandecen a nuestra patria.

**A:**

LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, por darme la oportunidad de adquirir mis conocimientos en sus aulas y poder llevar con honorabilidad la enseñanza recibida.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción .....	i
--------------------	---

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Historia del derecho laboral .....	2
1.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	7
1.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo .....	9
1.5. El principio de tutelaridad.....	11
1.6. El principio de aplicación decreciente.....	13
1.7. El principio evolutivo.....	14
1.8. El principio de obligatoriedad.....	16
1.9. El principio realista y objetivo.....	17
1.10. El principio de sencillez o antiformalismo.....	19
1.11. El principio conciliatorio.....	20
1.12. El principio de rendimiento o de la buena fe .....	21
1.13. El principio hondamente democrático.....	22

### CAPÍTULO II

2. El trabajo de las mujeres como régimen especial .....	25
2.1. Antecedentes históricos.....	25
2.2. Período neolítico (aproximadamente entre los años 7000 a 5000 A.C.).....	26



Pág.

2.3. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal.....	27
2.4. Cronología de los sistemas económicos, repercusión en la ocupación laboral especialmente de las mujeres.....	28
2.4.1. La participación de la mujer en el período neolítico.....	29
2.4.2 El Renacimiento.....	30
2.4.3 La participación de la mujer en el siglo XVIII y XIX.....	31
2.5. La mujer en el mundo occidental.....	33
2.6. La igualdad de género.....	35
2.7. Situación actual de la mujer trabajadora en Guatemala.....	36
2.8. Antecedentes del marco jurídico laboral en Guatemala. ....	38

### CAPÍTULO III

3. La Policía Nacional Civil.....	41
3.1. Definición.....	41
3.2. Antecedentes históricos de la policía en Guatemala.....	41
3.2.1. La policía en el período de 1930 a 1944.....	46
3.2.2. La policía en el período de 1954 a 1996.....	47
3.2.3. La creación de la policía femenina.....	50
3.3. Otros cuerpos policiales.....	52
3.3.1. Cuerpo de detectives o policía judicial.....	52
3.3.2. La Guardia de Hacienda.....	53
3.4. La Policía Nacional Civil.....	54
3.5. La creación de la nueva Policía Nacional Civil.....	55

## CAPÍTULO IV

4. El período de lactancia y su regulación jurídica.....	59
4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	59
4.2. El Código de Trabajo.....	63
4.3. Convenio Internacional del Trabajo número 103 la Protección a la Maternidad..	66
4.4. Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Dignificación y Protección Integral de la Mujer.....	67
4.5. El Reglamento para el Goce del Período de Lactancia.....	68

## CAPÍTULO V

5. La inobservancia de los artículos 153 y 155 del Código de Trabajo y el efectivo cumplimiento al período de lactancia materna, a las trabajadoras de la Policía Nacional Civil.....	71
5.1. Consideraciones.....	71
5.2. Concepto de guardería.....	72
5.3. Lactancia.....	73
5.4. La alimentación durante los primeros años de vida.....	73
5.5. Las ventajas nutricionales de la lactancia materna para los recién nacidos.....	75
5.6. Las ventajas emocionales para él bebe.....	76
5.6.1. Brinda seguridad.....	76
5.6.2. Crea una conexión.....	76
5.6.3. Provee tranquilidad.....	77



**Pág.**

5.6.4. Estimula su independencia.....	77
5.6.5. Es la mejor forma de decirle te amo.....	78
5.7. La mujer lactante y su trabajo como policía.....	78
5.8. La inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo.....	80
5.9. El período de lactancia es un derecho irrenunciable .....	82
5.10. La necesidad de salas cunas y guarderías en las diferentes comisarias del país..	83
 <b>CONCLUSIONES.....</b>	 85
 <b>RECOMENDACIONES.....</b>	 87
 <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	 89



## INTRODUCCIÓN

El motivo del presente trabajo es para dar a conocer la problemática que viven muchas madres que laboran para la institución policial y la títule de la siguiente forma “La inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo y la necesidad de darle un efectivo cumplimiento al período de lactancia, a las trabajadoras de la Policía Nacional Civil”, representa una apertura para conocer la falta de interés de las autoridades encargadas de esta institución para mejoras las condiciones laborales de las madres Policías; la falta de cumplimiento con el periodo de lactancia materna y obligación que tiene todo patrono, en acondicionar un local apropiado y destinado para la alimentación y el cuidado de los menores, durante el tiempo que la madre, ejerce sus labores; es evidente la falta de interés en mejorar estos aspectos, por lo que se hace necesario dicha investigación, la cual aportara datos e información sistematizada acerca de las condiciones de trabajo de las madres policías.

El objetivo general fue determinar la violación a los derechos laborales de las madres trabajadoras de la Policía Nacional Civil por falta de cumplimiento del período de lactancia materna. Y los objetivos específicos, versaron sobre los siguientes puntos: Analizar por qué la institución policial no cumple con el periodo de lactancia materna tal como lo regula el ordenamiento jurídico guatemalteco; establecer las jornadas de trabajo y los periodos de descanso de las madres durante el periodo de lactancia; establecer la inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo. Los anteriores objetivos han sido satisfactoriamente alcanzados en el proceso de investigación.

Lo referente a la hipótesis que guió la investigación se planteó; que las prolongadas jornadas de trabajo efectivo, en la institución policial, limitan el derecho a las madres a gozar del periodo de lactancia materna, así como la falta de interés de las autoridades superiores en la implementación de guarderías. La hipótesis fue satisfactoriamente comprobada, que la institución policial no cumple con lo que estable el Código de Trabajo en cuanto al derecho que tiene toda trabajadora a un período de lactancia y la obligación que tiene todo patrono en acondicionar un local apropiado para que las madres alimenten y dejen a sus hijos durante el tiempo que estén laborando.





Para su elaboración se empleó el método deductivo-inductivo, con el cual va de lo general a lo particular, así como el análisis-síntesis; aplicándose las técnicas de observación, entrevistas al personal femenino de la institución, visitas las comisarías de la ciudad capital y la recopilación de información a través de boletas de entrevistas a las mujeres policías en la cual aportaron información fundamental para cumplir con los objetivos e hipótesis propuesta.

A continuación el contenido capitular de la presente investigación: **Capítulo I**, el derecho de trabajo; **capítulo II**, el trabajo de las mujeres como régimen especial; **capítulo III**, la Policía Nacional Civil; **capítulo IV**, el período de lactancia y su regulación jurídica; y por último el **capítulo V**, la inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo y la necesidad de darle un efectivo cumplimiento al período de lactancia materna, a las trabajadoras de la Policía Nacional Civil.

De esta forma presento este trabajo de investigación el cual ha sido elaborado con responsabilidad y que representa un aporte donde se expone la realidad de un sector que necesita la atención de las instituciones que velan por los derechos de la clase trabajadora, para que se pueda dar soluciones a la problemática laboral y lograr que se cumpla con el derecho a que tiene toda madre a disponer de un período de lactancia materna tal como corresponde.

## CAPÍTULO I



### 1. El derecho de trabajo

Para concebir el derecho de trabajo cabe decir que tiene una proyección económica y social. Desde el punto de vista económico, existen dos principales fuerzas de producción: El trabajo y el capital, el primero se encuentra representado en el trabajador y el segundo por el empleador, ambas fuerzas desde sus orígenes ha sido, antagónicas, dado el carácter superior del capital. Desde el punto de vista social, representa una lucha entre ricos y pobres, en ambos puntos de vista se puede afirmar categóricamente que existe un desequilibrio, y que influye en el marco jurídico

El Estado tiene como fin lograr la realización del bien común de sus habitantes, no es solo un espectador, tiene que ser un contralor de la relación laboral, un ente soberano encargado de dar un equilibrio entre la misma, atreves de la creación de las leyes laborales obligatorias, para regular las relaciones entre trabajadores y patronos, es un ente tutelar de la parte más débil de la relación laboral, el cual lo constituye el trabajador el derecho de trabajo tiene como objeto, reconocer, asegurar y garantizar los derechos y obligaciones de la relación entre trabajador y patrono, para un equilibrio justo y equitativo, con el fin de lograr, la justicia y la paz social.



## 1.1. Definición

El tratadista Guillermo Cabanellas, refiere que el derecho de trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es de la clases económicamente débiles de la sociedad compuesta por obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes”.<sup>1</sup>

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no define el derecho de trabajo, no obstante en el Artículo 1 informa alguno de sus elementos: “El presente Código regula los derechos y obligaciones, de empleadores y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

## 1.2. Historia del derecho laboral

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado y

---

1. Cabanellas, Guillermo. *Tratados de política laboral y social*. Tomo II. Pág. 576.



hasta tener la configuración que actualmente tiene. Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener un panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo;<sup>2</sup> los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

“Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral, ya que no fue producto de cada época y cada cultura, derivada entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos”.<sup>3</sup> Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como se le interpreta, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

---

2. Luis Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45.

3. **Ibid.** Pág. 45.



En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban gildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices.”<sup>4</sup> Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debían someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Licenciado Cabanellas De Las Cuevas: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.”<sup>5</sup> surgen aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas, por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la

4. Fernández, Molina. **Ob. Cit.** Pág. 46.

5. Cabanellas De Las Cuevas. **Compendio de derecho laboral.** Pág. 912.



previsión social. Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.<sup>6</sup>

Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. “El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural”.<sup>7</sup> El cual implica, según el tratadista Ossorio: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables”.<sup>8</sup> El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad

6. Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 46.

7. *Ibid.* Pág. 47.

8. Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.* Pág. 237.



para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda”.<sup>9</sup> “A la luz de las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión”.<sup>10</sup> “Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios”.<sup>11</sup>

Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos, lo cual quedó consignado en la Ley Chapelier en 1791”.<sup>12</sup>

---

9. Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 47.

10. **Ibid**, Pág. 47.

11. **Ibid**, Pág. 48.

12. **Ibid**, Pág. 49.



A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, en la cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, principio de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida.

### **1.3. Evolución de las normas laborales en Guatemala**

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, se tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, teniendo su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones sin fundamentos. De los albores de la época colonial se tienen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, tal y como lo mencionan los Licenciados Escobar Medrado y González Camargo: “En la época colonial se dieron varias instituciones entre ellas el repartimiento, que era un uso colonial que implicaba el reparto de cosas entre personas y personas entre sí, éstas últimas, con el fin de realizar trabajos, siendo esto una





forma de esclavitud.”<sup>13</sup> La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio y que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. “El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones”<sup>14</sup>

Las famosas “Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después”.<sup>15</sup> Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, toda vez que en sus artículos regula el principio que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

---

13. Martínez Peláez, Severo. **Antología – Historia de la cultura de Guatemala**. Pág. 161.

14. Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 51.

15. **Ibid.** Pág. 51.



En los considerandos del Decreto Número 486 de la Asamblea Legislativa de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas. El trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.” Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en el Artículo 1 señala que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.” Es clara la posición inicial de la legislación guatemalteca, de corte típicamente privativista y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina, desde principios de este siglo, la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

#### **1.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo**

El derecho laboral, como creación del hombre, fue creado con el fin de mantener la armonía en las relaciones entre patronos y trabajadores; Para lograr ese fin, se inspira en ciertos principios que dan forma a su estructura intrínseca y congruente con su razón de ser y con las cuales debe identificarse con todas sus manifestaciones. O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)”.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Walter Linares, Federico. *Derecho de trabajo*. Pág. 50.



El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; Se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero el término principios lo considero adecuado."<sup>17</sup>

Se podría hacer una larga lista de principios aplicables al derecho laboral guatemalteco; sin embargo, dentro de los principales tenemos los siguientes:

- a) Principio de tutelaridad.
- b) Principio evolutivo.
- c) Principio de obligatoriedad.
- d) Principio de rendimiento o de la buena fe.
- e) Principio de realismo.
- f) Principio de sencillez.
- g) Principio conciliatorio.
- h) Principio de aplicación decreciente

---

17. Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 17.



## 1.5. El principio de tutelaridad

Este principio ofrece una protección al trabajador constituyendo la razón de ser del derecho laboral. Establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica entre el patrono y los trabajadores y conforme la normativa laboral, trata de compensar esa desigualdad económica, al otorgarle al trabajador una protección jurídica preferente. También hay que tomar en consideración que la desigualdad en muchos de los casos no es solamente económica, sino también social y cultural. El principio se manifiesta en el Artículo 30 del Código de Trabajo en el cual establece: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de este o la omisión de alguno de los requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Claramente se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato escrito, caso contrario, debe presumirse, como ciertas las aseveraciones del trabajador, salvo prueba en contrario.

Así mismo se puede observar este principio en el Artículo 78 del Código de Trabajo el cual establece:” La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efecto desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que trascorra el término de la prescripción con



el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido; Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder.
- b) A título de daños y perjuicio, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.” El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de modelador de la posición económica más débil, en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia, en este sentido, si la norma laboral no tuviera un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos por parte de los patronos, por lo tanto la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales.

Las normas procesales están investidas de este principio protector; tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Las norma objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela, una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En material procesa cabe destacar beneficios como el impulso de oficio regulado en el Artículo 321, del Código de Trabajo por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; Así mismo la llamada **inversión de la carga de la prueba regulada en el Artículo 78**, del Código de Trabajo revela de prueba al trabajador en casos de despido; así mismo establece el



**Artículo 358 del mismo Código la declaración de confeso** en la sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia cuando la demanda sea por un despido injustificado. Por el impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que corresponden, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laboral, porque el juez se constituye como una asesor del trabajador.

### **1.6. El principio de aplicación decreciente**

Se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferentemente hacia los más débiles de la relación laboral, quienes son los trabajadores. En este sentido Luis Fernando Molina cita que "Martins Catarino estable que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo".<sup>18</sup>

<sup>18</sup>. Ob. Cit. Pág. 32.



## 1.7. El principio evolutivo

El derecho laboral es evolutivo, se encuentra en constante movimiento y que debe adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del ser humano. El derecho laboral es un derecho mutante, se modifica en cada momento, en la medida que dicho cambio signifique mejoras para los trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Artículo **106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptible de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, para este fin el Estado fomentará y protegerá, la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, o en un convenio o en otros documentos las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. En caso de duda la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores. Como principio del derecho laboral se encuentra en constante cambio para lograr adaptarse a las circunstancias cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores. La aplicación de principio evolutivo en el derecho laboral son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo ya que, a través de ellas, el derecho laboral, invistiéndolas de ley profesional, permite que logre los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación tanto para patronos como para



trabajadores. El mismo principio se repite en el considerando b) del Código de Trabajo el cual establece "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo."

Por ende, el derecho laboral es una rama del derecho evolutivo, que se encuentra integrada, de una forma dinámica, tanto de normas que lo han regido de manera permanente y continua, como de normas que deberían adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y a la realidad de la clase trabajadora en nuestro país, siempre en función de servir de punto de apoyo para posteriores mejoras para el derecho laboral y está claro que tendrá que ir evolucionando y adaptándose a las necesidades cambiantes de nuestra realidad social.



## 1.8. El principio de obligatoriedad



El derecho de trabajo para hacer cumplir sus objetivos puede aplicarse en forma coercitiva entre las relaciones de un trabajador y el patrono. Para ello se han establecidos Tribunales de Trabajo y de Previsión Social, con plenas facultades para aplicar las normas jurídicas coercitivamente en las resoluciones laborales, siempre apegado a derecho. Los empleadores saben que deben otorgar a sus trabajadores las prestaciones y garantías mínimas que garantiza nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco, caso contrario pondrá ser exigidas coercitivamente.

El Artículo 14 del Código de Trabajo establece “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad salvo las personas jurídicas de Derecho Público contenidas en el segundo párrafo del artículo 2º. Igualmente deben de aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Así mismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados”.



Luis Fernando Molina menciona: “Que se vuelve aquí a repetir las características de imperatividad de las normas laborales que se deben entender, aún frente o en contra del mismo trabajador caso contrario no podría funcionar el sistema **ius laboral** en la forma que está constituido y según las premisas en que se fundamentan: Que el empleador pueda abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: a) De aceptar una renuncia en un estado de necesidad. b) Que renuncie por algún engaño o ardid del empleador”.<sup>19</sup>

### **1.9. El principio de realista y objetivo**

El Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base de una equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. El derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque sus tendencias es resolver los problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterios sociales y basados en hechos concretos y tangibles. Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, debe recordarse que la titularidad no debe

<sup>19</sup>. Fernández, Molina. Ob. Cit. Pág. 38.



aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral así mismo dicho principio está plasmado en el cuarto considerando en el inciso d) del Código de Trabajo cuando dice que: "El derecho de trabaja es un derecho real y objetivo; **lo primero**, porque estudia al individuo en su relación social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, **y lo segundo**, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y en base de hechos concretos y tangibles".

Adicionalmente, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos y sociales permitentes. Lo que se pretende, en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia, para beneficio de los trabajadores y patronos en la relación laboral.

## 1.10. Principio de sencillez o antiformalismo



El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, sencillo y que resulte, económicamente favorable para la parte más débil, este principio lo encontramos más en el área procesal del trabajo y un ejemplo de ello, es la demanda en el juicio ordinario de trabajo, que es prescindible el auxilio de un abogado, cuando el trabajador lo presenta ante los tribunales de trabajo para ejercer su derecho de acción.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente **su vocación** no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina **anti-formalista** como algunos dicen; en todo caso es **no-formalista**, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico. Es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral; por ello el principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo en donde se argumenta **su vocación no formalista** en beneficio de la clase trabajadora.



### 1.11. Principio conciliatorio

El principio busca la conciliación entre patronos y trabajadores, toda vez que existe una lucha de derechos entre ambas partes, la cual debe solucionarse por medio de la negociación y salidas viables y justas para las partes que exista una atmósfera de armonía en la relación de trabajo y haga rendir frutos beneficiosos. Asimismo este principio lo contempla el Código de Trabajo en el último considerando "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

El principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo: "Contestada la demanda y la reconvenición, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

El "Artículo 17 del Código de Trabajo establece que: Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".



Así mismo el “Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. Al respecto afirma Luis Fernando Molina: “No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes, siempre va a haber puntos opuestos entre ellos; Pero así como el Derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.<sup>20</sup>

### **1.12. El principio del rendimiento o de la buena fe**

El principio de la buena fe, es una presunción, se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla. Este principio debe prevalecer entre patronos y trabajadores, el principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato de trabajo lo que implica un acuerdo y un compromiso entre cada una de las partes de la relación laboral.

<sup>20</sup>. Ob. Cit. Pág. 43.



La buena fe ha sido desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho, sea este visto desde su aspecto activo; como el deber de proceder con lealtad en nuestras relaciones jurídicas y por el aspecto pasivo; como el derecho a esperar que los demás procedan en la misma forma. En general, los hombres proceden de buena fe es lo que usualmente ocurre. Hernainz Márquez, citado por Luis Fernández Molina, lo define como “No significa, como algunos han querido ver, una contraposición al de interpretar las normas en el sentido más favorable al trabajador. Su valor y su razón de obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de la relación de trabajo. También es debido al intimo entronque entre lo laboral y lo económico, y cada vez se le da una mayor valoración en las modernas concepciones sobre nuestra rama jurídica”.<sup>21</sup>

### **1.13. El principio hondamente democrático**

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos. Para el tratadista Mario López Larrave, el derecho de trabajo. “Es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto



de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y fraternidad”.<sup>21</sup>

Es un principio importante del derecho del trabajo y lo encontramos contenido en el inciso f) considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el que preceptúa: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se hay contemplado en Guatemala, puesto que al eliminar la libertad de contratación, puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

---

21. López Larrave, Mario, *Derecho latinoamericano de trabajo*, Pág. 76.





## CAPÍTULO II



### 2. El trabajo de las mujeres como régimen especial

#### 2.1. Antecedentes históricos

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo, pues indica Borderías que: “Pocas mujeres han alcanzado el reconocimiento de su profesionalización y capacidad mientras la gran mayoría ha estado excluida de la educación, capacitación laboral y todo el quehacer en el ámbito público.”<sup>22</sup> Desde la edad de bronce se confinó al género femenino al ámbito privado familiar dentro del hogar, asignándole el trabajo doméstico. Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura mesopotamia, fenicia, hindú y demás que datan de los años 3,000 A.C. se pone de manifiesto la total exclusión y marginación de las mujeres. Se mencionan las actividades agrícolas y pecuarias, etc. Desde una óptica que al imaginario de quienes leen dicho documento podrían pensar que todas estas actividades laborales fueron desempeñadas por los hombres, pero no fue así, dichas tareas fueron realizadas por las mujeres de aquella época.

<sup>22</sup>. Borderías, Cristina, Carrasco. *Las mujeres y el trabajo*. Pág. 1.



## 2.2. Período neolítico (aproximadamente entre los años 7000 a 5000 A.C.)

Durante este período las mujeres alcanzaron un alto desarrollo, como fuerza de trabajo, ya que existían evidencias de su participación en la industria, educación, bellas artes, agricultura y como funcionarias. La investigación antropológica de diversos científicos ampliadas por Riane Elisler aportan pruebas que: "Las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza y como el trabajo dentro y fuera del hogar teniendo una doble función como ama de casa y una aportadora para el sostenimiento de la familia, esta amplia participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en estatuillas, tumbas sagradas, vasijas, escritos, papiros, análisis de pruebas de laboratorio mediante carbono, que indican como las artes, la educación la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante éste periodo, con la intervención de la mujer".<sup>23</sup>

Entre los más importantes y relevantes hallazgos antropológicos se relata la participación y el rol de las mujeres en la sociedad neolítica, se puede mencionar: "La mitología hindú a quien se le atribuye a la Diosa Sarasvati la invención del alfabeto original. (Gimbutas descubre en 1977 que los orígenes del alfabeto se remontan al neolítico). Sumerios, mediante las tablillas encontradas se destaca que atribuyen a Nidaba la escritura y la invención de la tablilla y la arcilla. Y los escritos de Diodoro de Sicilia en el siglo I, A.C.

23. Riane, Elisler. *El cadiz y la espada. La mujer como fuerza en la historia.* Pág.1.



revelan que hasta en esta época posterior, no solo la justicia sino también la curación estaba asociada a las mujeres. Los egipcios veneraban a Isis por instruir sobre la ley y la justicia, además, porque se le consideraba una gran curandera. Y en el Museo Británico, en Londres, en la obra conocida como Mausoleo de Halicarnaso, puede apreciarse la muestra de cómo las mujeres espartanas se entrenaban en la lucha, en carrera manejaban el dardo, lanzaban el disco, competían en los estadios, etc. Para los atenienses estas mujeres eran similares a las amazonas.”<sup>24</sup> Estos pueblos tranquilos fueron irrumpidos por pueblos comandados por hombres violentos que impusieron el sistema patriarcal durante la denominada edad de bronce, quienes a su vez efectuaban la transformación de materiales en bien de consumo necesario de aquellas épocas mediante trabajo forzado de los esclavos.

### **2.3. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal**

A partir del período posterior a las invasiones de tribus saqueadores que causaron devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África, Los Balcanes, y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina, en donde desempeñaban un papel protagónico en lo político, legal, económico, salud y demás fueron borradas, quemadas o destruidas durante esa época, excepto por pequeñas cosas que fueron protegidas y que constituyen muchos de los hallazgos actuales.

<sup>24</sup>. Centro feminista de Estudio y Documentación. **El trabajo de las mujeres a través de la historia**. Pág. 2.



El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objetos se constituyó en dogma que aseguraba diversas causas por las cuales la mujer debía obediencia al hombre. Sus roles en la sociedad y la familia quedaron bien definidos y dictadas por la iglesia y la educación. Desde aquella época quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal. Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada época. Así como los cambios en el vestuario (la elaboración de telares), los requisitos en la elaboración de nuevas formas de alimentos (búsqueda de saborizantes, ablandadores, aromatizantes, etc.), la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos, las actividades de recolección, limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas reproductivas son atribuidas, especialmente a las mujeres.

#### **2.4. Cronología de los sistemas económicos, repercusión en la ocupación laboral especialmente de las mujeres**

Nada cambió en el sistema económico, ha tenido una profunda repercusión sobre el tipo de trabajo, por ende estos cambios afectan directamente a quienes con su mano de obra constituyen la fuerza laboral. Situación que, en el caso de las mujeres, es diferente en muchas culturas, ya que los roles considerados reproductivos, tareas de la casa y cuidado de los niños y niñas siguen siendo una actividad exclusiva de las mujeres.



### 2.4.1. La participación de la mujer en el período neolítico

De este período se cuenta con la mayor cantidad de evidencia sobre la participación de las mujeres en la política, el sistema de justicia, investigación del alfabeto original, educación así como las bellas artes, tejido y sobre todo el rol de la mujer en la agricultura.

**En Mesopotamia:** 3000 años antes de cristo, se desarrolló la contabilidad, los créditos y el sistema monetario.

**En Egipto:** En el año 1700 antes de Cristo, Egipto perfecciona sus técnicas agrícolas y las artes.

**India:** En el año 2500 antes de Cristo se desarrolla sistemas de comercio de metales, los tejidos y el uso del algodón.

**China:** En los años 2000 años antes de Cristo se desarrolla la administración pública, seda la reforma agraria, comercial y financiera. La estructura patriarcal con la tierra como principal fuente de riqueza. (Mandarines y emperadores).

**Grecia:** En el siglo VIII A.C. toma auge la actividad comercial y la construcción de acrópolis, cuna de la civilización latina es sin duda el sitio histórico más importante de Grecia; En las epopeyas, la mujer tiene un triple papel: esposa, reina y ama de casa. Esposa en primer lugar o futura esposa, lo que permite comprender la complejidad de las prácticas matrimoniales griegas.

**Roma:** 300 años A.C a 1453 el imperio logró varias conquistas, fortalece las finanzas del Estado, los consorcios y se debilita el comercio. En el siglo VII el islam se expande desde Egipto, Norte de África y España; asimismo se recobra el tema agrario. El sistema feudal



en los siglos IX Y XIII nobles e iglesia en la comunidad agraria. El siervo sustituye al esclavo, (pero persiste la actitud de sumisión), en las construcciones, albergues, surgen las profesiones y a su vez los gremios, en donde el padre de familia se constituye en el jefe de la economía doméstica rural en su orígenes y único titular de los derechos y obligaciones jurídicas, y entre otros la potestad absoluta sobre las personas, sus bienes y el derecho que tenía sobre la vida o muerte de su mujer, hijos o sus esclavos.

#### **2.4.2. El Renacimiento**

En 1450 la Imprenta la monarquía y nobleza (Iglesia reforma Luterana), da auge a las artesanías y la economía monetaria, el descubrimiento de América, con sus implicaciones socioeconómicas, el tema agrario. En esta época se da la expulsión de las mujeres de los gremios y toma auge la fabricación de la cerveza y las velas, labor que tradicionalmente le fueron asignadas a las mujeres pero que ya había alcanzado un elevado auge comercial, razón por la cual se incrementó la mano de obra femenina, con largas jornadas de trabajo y con salario miserables. En esta misma época se da el mayor desarrollo comercial y con una mayor presencia de mujeres trabadoras con conocimiento en botánica y alquimistas, quienes fueron señaladas de brujas, y como consecuencia le fue eliminado el acceso a las ciencias médicas, constituyendo esto en un retroceso para los logros de las mujeres de esa época.



### 2.4.3. La participación de la mujer en los siglos XVIII Y XIX

La conciencia social origina grandes cambios de estructuras sociales, seda la revolución Francesa, 1790. Toma auge la fabricación de textiles, telares, hilados, minería, energía, transporte, (vapor y carbón), comunicación, y la burguesía como una sociedad de consumo. Los hombres de clase media revalorizan el concepto de trabajo y se establece como práctica social el vestir y peinar a las mujeres de manera que manifiesten signos de ser una mujer mantenida por el esposo y aquellas que tenían que trabajar; se mantenía un concepto de que el trabajo público está reservado para el hombre, la mujer debe ocuparse exclusivamente del hogar y los hijos; se permite una mínima instrucción para estar en condiciones de educar y criar a sus hijos e hijas. Algunas mujeres trabajadoras se resisten al confinamiento dentro de la casa y luchan por la igualdad laboral, pero se argumentó, en esta época, la idea de mantener a la mujer destinadas al cuidado del hogar y la familia; pero al contrario las mujeres trabajaban en su hogar y apoyaban en las actividades con jornadas agotadoras de trabajo agrícola junto al marido.

En esos siglos aumentó el poder del Estado y la pérdida de la supremacía de la iglesia católica. Se dio la emigración de las mujeres de la ciudad para realizar tareas agrícolas con salarios bajos. La expulsión de las mujeres de los gremios quienes habían sido carpinteras, trabajaban en medicina en cirujías quienes fueron consideradas deshonestas e infames por lo que se toma la decisión de prohibir estas actividad laboral a las mujeres. Las mujeres inventaban el bordado y el encaje que es muy consumido, pero debido a las





altas ganancias en 1750 se inventa el tambor y luego la máquina de bordado y con la industria del tejido las mujeres introducen el ganchillo. En 1789 solo en la Le Puy Francia se registró un movimiento laboral de 100,000 encajeras que pelean contra una prohibición del trabajo del cojín, que era una actividad exclusiva de las mujeres de esa época.

En el siglo XIX especialmente para la industrialización se agudizan las contradicciones entre hombres y mujeres, así como el deterioro de las condiciones de vida y la actividad laboral de la población femenina, pues las mujeres son consideradas más que nunca propiedad del hombre. En lo relativo a lo civil pierde toda la libertad de trabajar al casarse toda vez que su marido es el único que puede autorizar si ejerce alguna profesión. La desigualdad salarial entre hombre y la mujer supera el 50% y se desencadena una ofensiva ideológica en contra del empleo femenino con el mensaje central que el lugar de las mujeres era la casa el cuidado de los hijos.

En 1866 se inventa la máquina de escribir lo que representa para una gran cantidad de mujeres, una nueva profesión como asistentes, secretaria, mecanógrafas. Y a finales de siglo se inventa el teléfono, el que da lugar a la profesión de telefonistas, el cual fue una fuente de empleo para muchas mujeres de esa época. La globalización y especialmente la modernización tecnológica que se experimentaba en los años 70, facilitó la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivo la inversión transnacional en maquilas, basadas en el uso incentivó de la mano de obra femenina abundante y barata en los países más pobres.



## 2.5. La mujer en el mundo occidental

La situación de la mujer en el mundo actual no es por desgracia, la misma en todas las partes. Por eso, sería mejor hablar de situaciones de la mujer, en plural, que de una situación en singular. La multiplicidad de países que configuran el mundo, han dado también a una situación multiforme de la situación de la mujer. Cada sistema jurídico, cada Estado en definitiva, ha regulado los llamados asuntos de género de forma distinta, favoreciendo la integración de la mujer o segregándola de la sociedad y delegándola a posiciones de sostenimiento, o mantenimiento de la unidad familiar.

Por lo general, se da una mayor integración en la vida socio-política de la mujer en los países desarrollados. “Entre los que se encuentran en desarrollo, se observa por el contrario, mayor segregación. Aunque existan algunas excepciones, como es el caso de la presencia femenina tanto en el parlamento de Ruanda (49% como en el de Mozambique donde superan el 35% en términos generales, existe por lo tanto, una correlación entre la mayor integración de la mujer y altos niveles de desarrollo y baja integración en los países en desarrollo; es decir hacer coincidir los niveles de desarrollo con altos niveles de integración socio-política femenina sería una simplificación, cuando menos, peligrosa. En la integración de la mujer entran en juego factores culturales, religiosos, sociales que determinan la vida de la mujer.”<sup>25</sup>

25. [http://publicaciones.sodepaz.org/images/uploads/documents/revista044/03\\_generodesarrollo](http://publicaciones.sodepaz.org/images/uploads/documents/revista044/03_generodesarrollo). (Guatemala 05 de febrero del 2013).



El prototipo de la mujer occidental; aparece en el cine hollywoodiense, es quien mejor ha retratado el modelo occidental a partir de los años 60. Se trata, brevemente, de una mujer que ha asumido plenamente su maternidad y que es consciente de que su vida no se limita al ámbito estrictamente familiar. Aunque inicialmente fuese por razones ajenas a la mujer, como puede ser la I y II Guerra Mundial, sea por razones económicas o simplemente de mera realización, la mujer occidental se ha integrado en la vida socio-económica de una forma lenta y paulatina. En la mayoría de sociedades se trata de mujeres que han recibido una educación que les ha permitido formarse y acceder a una profesión o a un puesto de trabajo.

La integración social de las mujeres en las sociedades ha sido, como una consecuencia de una búsqueda y de un anhelo constante de la igualdad con el hombre y es uno de los principios fundamentales del derecho humanitario, consiste en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

El mundo occidental efectivamente ha permitido y favorecido la integración de la mujer, pero esto se ha realizado a costa de su vida familiar, con lo cual surge una paradoja: La mujer que ha luchado por su integración social se encuentra ahora sometida a un doble trabajo, por su lado forma parte de la vida productiva del país pero, por otro, asume la carga familiar, con lo cual se ha convertido en una pluriempleada mal remunerada.



## 2.6. La igualdad de género

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, son iguales y tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Se sabe bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular, gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres, hace 250 años plantearse la igualdad de derecho era un hecho inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres. Los gobiernos del mundo inician el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho a inicios del siglo XX cuando se reconoció que las mujeres gozaban del mismo estatus jurídico para participar en la vida pública tanto en cargos de elección popular, como en la economía y el trabajo. Un hecho relevante de este reconocimiento fue la aprobación en 1979 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW por sus siglas en inglés) porque sintetiza el conjunto de derechos que los Estados deben garantizar a las mujeres en materia civil,



política, económica y social. “El Estado Mexicano ratificó la **CEDAW** en 1981, suscribiendo el compromiso mundial para combatir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Como se ha dicho, para que la igualdad sea una realidad es importante tener presente que no basta con la acción de los gobiernos. Los y las ciudadanas también debemos activarnos en consecuencia mediante la apropiación de los derechos y la capacidad para hacerlos valer”.<sup>26</sup>

## **2.7. Situación actual de la mujer trabajadora en Guatemala**

Anteriormente se trató la evolución del trabajo de la mujer, en el mismo se deja ver que Guatemala perfila un país subdesarrollado y dependiente, derivado de cinco siglos de colonialismo y más de un siglo de un sistema económico agro exportador basado en el latifundio y minifundio, las relaciones de producción coercitivas y excluyentes no han permitido el desarrollo de un mercado interno y capaz de dinamizar la economía hacia otras ramas de la producción como es la industria. En la actualidad más del 51% de la población guatemalteca está conformada por mujeres, asumiendo un papel activo que les ha permitido involucrarse en las labores empresariales, políticas, económicas, sociales y del hogar, impulsando el desarrollo integral de Guatemala.

26. <http://www.utxj.edu.mx/deptos/madig/igualdad/index.html>. (Guatemala 05 de febrero 2014).



Con satisfacción cada día se incrementa la participación de las mujeres en los diversos sectores de la sociedad guatemalteca, abriendo más espacios, teniendo participación positiva en los procesos de tomas de decisiones. Participan actualmente en aspectos políticos, han asumido el reto de incrementar su participación en nuestra sociedad, ocupando puestos de trabajo importantes, velando cada día por incrementar su profesionalismo, superación personal y familiar; para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura participativa y para ello existe la Secretaría Presidencial de la Mujer – SEPREM, instancia gubernamental que vela y trabaja para promover el desarrollo de la mujer en forma integral. Las mujeres cuentan con el reconocimiento nacional e internacional sobre la igualdad de género, en el ámbito social, económico y cultural, respetando sus derechos, compartiendo sus obligaciones y responsabilidades dentro de la sociedad a la que pertenecen. Se debe impulsar planes de educación y capacitación para que tengan un desarrollo integral, intelectual, personal y profesional. La mujer tiene derecho a elegir y ser electa, debe poder participar en el sistema político nacional, en cargos públicos, en la iniciativa privada, en puestos gerenciales, en los medios de comunicación y con su trabajo ayuden en el desarrollo integral de Guatemala hoy en día la participación de la mujer va mucho más allá de su rol de esposas, madre, amas de casa, reconociéndolas como base fundamental de la familia, quienes han sido a través de la historia generadoras de cambio en la sociedad.



## 2.8. Antecedentes del marco jurídico laboral en Guatemala

En materia laboral se inició a conversar de relaciones de trabajo a partir de abril de 1977, aunque sin ningún enfoque de géneros, mediante un reglamento de jornaleros, que asignaba a las municipalidades registrar si hubiera sido cumplido los mandamientos o peticiones de los patronos de determinado número de trabajadores. En 1909 se establecieron jueces de agricultura para conocer las relaciones de trabajo entre finqueros y jornaleros; en 1920 se nombró al primer Ministro de Agricultura y Trabajo y se creó en 1922 el Decreto 803 de la Asamblea Legislativa de Guatemala para conocer demandas entre patronos y trabajadores, contando dicho Ministerio con autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos.

En 1925 se creó el Departamento Nacional de Trabajo que supervisaba a empresas y labores de conciliación; los gobiernos revolucionarios de 1944 marcaron un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, emitiendo una legislación con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico: El derecho de trabajo, Decreto 46 de la Asamblea Legislativa de Guatemala de 1944 de la Organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual tenía facultad de imponer sanciones por falta de cumplimiento de la ley. En 1947 se emitió el Código de Trabajo; cuerpo normativo que regula a partir de entonces las disposiciones referente a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estos corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el cual fue creado a partir de 1956.



El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del Derecho Laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor certeza, los textos escritos son escasos. Pero la verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX; el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual Derecho de Trabajo.

En la actualidad se encuentra regulada por las siguientes normas jurídicas: a) Constitución Política de la República de Guatemala. b) Código de Trabajo c) Convenios Internacionales de Trabajo, OIT ratificados por Guatemala, d) La Ratificación sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, e) La Plataforma de Acción Mundial de Beijing PAM, f) El Convenio inter-Americana para Prevenir y Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer.





## CAPÍTULO III



### 3. La Policía Nacional Civil

#### 3.1. Definición

La Policía Nacional Civil es la fuerza armada de seguridad de Guatemala, que está a cargo de resguardar el orden público, así como de la seguridad civil de la población. Junto al Ejército de Guatemala resguardan la seguridad del territorio nacional. Fue fundada el 17 de julio de 1997.

#### 3.2. Antecedentes históricos de la policía en Guatemala

Principalmente en las ciudades y poblaciones grandes, fue parte de las preocupaciones de las autoridades coloniales, pero esta función estaba encomendada a los ayuntamientos o cabildos, lo que hoy conocemos como municipalidades y se basaba en el servicio que prestaban los vecinos sin que se establecieran cuerpos policiales pagados; las autoridades designaban a un vecino, que debía contar con recursos económicos y ser español, como responsable de la seguridad de su barrio.



Esta designación se realizaba anualmente y se les daba el nombre de tenientes alcaldes, y fue una forma de organización que se mantuvo vigente en algunas poblaciones y comunidades hasta el siglo XIX, cuando el presidente Jorge Ubico (1930-1944) las disuelve y crea la figura del Comisionado Militar, asignándoles una nueva función que tendría que ver con los ciudadanos. En el caso de la ciudad de Guatemala que era la capital de la Capitanía General, la policía urbana era normada por la Audiencia de la ciudad y es en 1791 que se realiza la última reglamentación que busca crear comunidades ordenadas, siguiendo principios racionales propios del absolutismo ilustrado propio de la época. Sus funciones eran amplias y se les dan atribuciones que incluían las amenazas coercitivas.

Este modelo policial descansaba sobre la base que los crímenes eran producidos por las clases pobres y ellas eran las causantes de los problemas de seguridad. Además, con el crecimiento de la ciudad se dio un incremento de la criminalidad, especialmente al comenzar el siglo XIX por las dificultades económicas que vivió el país. Hacia el final de la colonia española (1811-1821), la seguridad recayó en manos del ejército español. Con la Independencia (1821-1823), aún estaban vigentes los cuerpos policiales de vecinos, pero no eran eficaces y se vivía una situación de inseguridad general, que se agravaba por las guerras civiles que vivió Centroamérica en esos años y las crisis económicas constantes. Esta situación se mantuvo hasta que Rafael Carrera asume el poder en 1838 y en 1845 se crea el cuerpo policiaco urbano que va a depender del Corregidor de Guatemala, con lo que la seguridad ciudadana empieza a ser asumida por el Estado y deja de tener carácter voluntario, empieza a ser pagado y hay reclutamiento



de los miembros del cuerpo, que en ocasiones fue forzado. La extracción social de este cuerpo provenía de los sectores pobres, por lo general analfabetos y a los cuales no se les daba ninguna formación. Las fuentes de la época, señalan las constantes quejas contra la policía por la corrupción, su participación en delitos y el temor que despertaban en la ciudadanía. En 1855 se establece el Resguardo Diurno de Policía cuyas tareas se realizaban de 5 de la mañana a 8 de la noche, lo cual dejaba sin protección a la ciudad por las noches. El número de integrantes no fue grande, precisamente porque la sociedad temía que el cuerpo policial tuviera fuerza y se convirtiera en un riesgo. Esto sumado a las dificultades financieras del gobierno municipal para hacer frente al presupuesto de la policía.

Durante la Revolución de 1871 significó no solamente el cambio del régimen político en el gobierno, sino fue el inicio de transformaciones importantes en la estructura económica y social de Guatemala y que fueron determinantes en el tema de seguridad, tanto en la forma de concebir las fuerzas armadas como las fuerzas policiales. “En 1871 se establece el cuerpo de serenos para resolver el tema de protección de la ciudad por las noches. La ineficacia del modelo, lleva a que en 1872 ambos cuerpos sean unificados con la creación de la Guardia Civil que pasa a depender del Ejecutivo y se le dota de una estructura militar”.<sup>27</sup>

---

27. Pineda de Mont, Manuel. *Recopilación de leyes Guatemala*. Pág. 592.



Las tareas policiales en ese momento carecían de un modelo definido y por consiguiente las funciones que desempeñaban los guardias no solamente eran de patrullaje de la ciudad sino también de ser el cuerpo de bomberos y sanidad, etc. Los cambios que se gestaban en el modelo de Estado fueron haciendo surgir la necesidad de redefinir el modelo policial conduciendo a la creación de la Policía Nacional en 1881. La nueva policía de seguridad, fue creada “por Justo Rufino Barrios como parte de las políticas del gobierno liberal”<sup>28</sup> que supusieron cambios importantes en la vida económico-social y política del país, pues asumen el poder los agro-exportadores dedicados principalmente al cultivo del café.

Para llevar a cabo su proyecto político y económico, los liberales además de otras medidas, decidieron eliminar la propiedad comunal sobre la tierra y el trabajo comunitario, con el fin de incorporar a todos los campesinos, mayoritariamente indígenas sin tierra, al trabajo forzado en las fincas de café y caña de azúcar. Por ello, desde que tomaron el poder, desarrollaron todos los medios para que los empresarios agrarios controlaran y sometieran al campesinado indígena. Se invistió a dichos empresarios de la autoridad civil, policial y militar. Los trabajadores estaban obligados a integrar escuadras subordinadas al patrón como si éste fuera su jefe militar.

---

28. Santa Cruz Noriega, José. **Barrios Dictador**. Pág. 381-385.



Algunos estudiosos del tema opinan que la policía fue organizada según el esquema de la policía de Nueva York; en los primeros años, el subdirector y principal asesor de la policía fue José H. Pratt, quien era sargento de la policía neoyorquina y una década más tarde fungió como director de la institución Gustavo Joseph, quien era miembro del cuerpo policial de Washington (1881-1899). Joseph intentó realizar una reforma de la institución policial, se preocupó por la mejora de la conducta moral de los agentes y depuró a la mayor parte de los efectivos; además, buscó que la policía fuese más efectiva en su accionar, hubo innovaciones técnicas tales como el uso del teléfono, nuevas técnicas policiales, sin embargo, esta reforma no logró los resultados esperados y algunos de ellos se alcanzaron años después.

Durante el régimen liberal se intentó definir de quien debía depender la policía, si del fuero militar o de la Secretaria de Gobernación y Justicia. En 1885, por medio de un acuerdo presidencial, la policía pasó a depender de la Secretaria de Gobernación; en 1925 pasó a depender del Ministerio de Gobernación, como se encuentra hasta la fecha. En esa misma época, se intentó consolidar la profesionalización de la institución policial con la creación de la primera Escuela de Instrucción Policiaca (1921) y la ordenanza de la Policía Nacional (1925), “aparece por primera vez en la legislación guatemalteca el nombre de **Policía Nacional**, siendo el General José María Orellana quien emite, el Acuerdo de fecha primero de enero, donde se ordena que se le denomine en toda la República de Guatemala como Policía Nacional ley en la que se lee; el presidente de la Republica, Acuerda: Que la Policía Urbana se denomine desde esta fecha, en toda la República, Policía Nacional. Comuníquese. ORELLANA. El secretario de Estado del



Departamento de Gobernación y Justicia, H. Abraham Cabrera”.<sup>29</sup> La función de la policía era preventiva.

### **3.2.1. La policía en el período de 1930 a 1944**

Desde inicio del siglo XX, la policía empieza a ser utilizada por los gobernantes como un instrumento de control político, a través de la creación de policías no uniformados, que serían las conocidas como policías secretas, sobre todo en el régimen de Manuel Estrada Cabrera (1898-1920) y luego por el gobierno de Jorge Ubico quienes usará la policía como expresión del control estatal sobre los ciudadanos y la brutalidad policial en contra de los opositores políticos, la persecución de los mismos, desvió la atención del trabajo policial de prevención y persecución del delito a ser un instrumento estatal de represión. Durante el régimen de Ubico adquiere características militares y su papel represivo durante la dictadura origina que en 1944 durante la Revolución de Octubre, sea disuelta y se le cambie el nombre a Guardia Civil.

---

29. Gaceta de la Policía. Guatemala. 21 de mayo de 1922. Pág.11.



### 3.2.2. La policía en el período de 1954 a 1996

En 1954, se introdujeron algunos cambios en el cuerpo policial. Se cambió el nombre de Policía Nacional por el de Guardia Civil. El cambio de nombre buscaba cambiar la imagen y el papel que la Policía Nacional junto a las fuerzas armadas, había jugado durante las dictaduras liberales, como instrumento de control y sometimiento del campesinado y pretendía sustituirlo por un cuerpo de seguridad que respetara y protegiera los derechos y bienes de los ciudadanos.

Sin embargo, las tensiones políticas que se fueron generando a lo largo del período, hicieron que el gobierno de Jacobo Árbenz Guzmán recurriera nuevamente a la Guardia Civil, especialmente a la policía política, para confrontar la oposición política de la derecha, cuando el apoyo del Ejército a su gobierno se había extinguido. Después del derrocamiento de Árbenz en 1954, la Guardia Civil fue disuelta y adquirió nuevamente su antiguo nombre de Policía Nacional. El 28 de junio de 1955 por medio del Decreto número 332 de la Asamblea Legislativa se promulgó la Ley Orgánica de la Policía Nacional, que a pesar de numerosas reformas siguió vigente hasta la creación de la Policía Nacional Civil (PNC) en febrero de 1997, después de la firma de los Acuerdos de Paz. La fórmula de creación del cuerpo policial ha estado vinculada a los intereses del Estado y de una clase económica representada en el poder político. Durante el régimen liberal se creó para garantizar la propiedad privada y la mano de obra a los empresarios agrícolas del café; durante la Revolución de Octubre, entre 1944 y 1954, se intentaron introducir





algunos cambios, que finalmente no lograron consolidarse; durante la contrarrevolución y en el marco del conflicto armado interno, el cuerpo policial fue utilizado para fines políticos, como perseguir a los comunistas; desde 1954, el Poder Ejecutivo utilizó a la policía como el mecanismo de control de ciudadanos y defensa de la seguridad del Estado; esto hizo que los gobernantes de turno colocaran como jefes de policía a personas leales. “Esta situación fue modificándose después del golpe de Estado de 1963, en el que el poder del ejército adquiere mayores proporciones y subordina las demás instituciones. La policía va a depender del ejército y se convierte en un aparato contrainsurgente y los jefes policiales estarán estrechamente vinculados a las fuerzas armadas”.<sup>30</sup>

Para citar un ejemplo, a mediados de los años 70 es nombrado director de la Policía Nacional el general Germán Chupina, quien inicia un despliegue de la policía en el territorio nacional, hasta entonces la presencia policial se limitaba a algunos departamentos, se construyeron estaciones y subestaciones que fueron colocadas en sitios que permitiesen, el control en zonas de presencia guerrillera y facilitar información al ejército y además establece que solamente pueden ser policías aquellos que hubiesen prestado servicio militar esta subordinación se mantiene con el nombramiento de militares en los puestos de dirección de la policía la cual se militariza, situación que se refuerza en la época de Romero Lucas García que involucra a otros cuerpos policiales, como el

---

30. Contreras, Cruz, Adolfin y Francisco Fernando Sinay Álvarez. *Historia de la Policía Nacional de Guatemala 1881-1997*. Pág. 71-79.



comando seis, en la lucha contrainsurgente, esta subordinación fue vigente hasta la firma de los acuerdos de paz. Durante el período de la contrarrevolución (después de 1954), se formó el Cuerpo de Detectives y el Comité de Defensa Nacional contra el Comunismo, éste último, dos años más tarde fue sustituido por la Dirección General de Seguridad Nacional, dependiendo directamente del Ministerio de Gobernación y bajo su jurisdicción y mando se encontraba la Policía Nacional. Estaba formada por el Departamento de Seguridad y el Departamento Judicial. El Departamento de Seguridad tenía como mandato la persecución de los delitos contra la seguridad del Estado y el orden público; del Departamento Judicial dependía el Cuerpo de Detectives, teniendo a su cargo el seguimiento de investigación de la delincuencia común.

El Departamento de Seguridad estaba organizado en dos secciones, la del Servicio Secreto y la de Defensa contra el Comunismo. El Servicio Secreto debía realizar investigaciones confidenciales encomendadas por los distintos organismos del Estado; investigar denunciar y prevenir los hechos delictuosos contra la seguridad del Estado y el orden público. Al Servicio de Defensa se le encomendó la investigación, vigilancia, denuncia y persecución de las actividades comunistas, llevar el registro de personas que hayan participado en actividades comunistas, efectuar capturas o detenciones y consignar a los tribunales de justicia.



### 3.2.3. La creación de la policía femenina

“En julio de 1977, la Dirección General de la Policía Nacional dispone la creación de la unidad femenina. Esta unidad constaba de dos pelotones de cuarenta elementos cada uno, organizados de la siguiente forma; dos jefes de sección, dos inspectores, dos subinspectores, dos agentes radio operadoras, dos pilotos automovilistas y sesenta y ocho agentes. Cada pelotón constó de un grupo de mando y tres escuadras debidamente uniformadas, que comenzaron su entrenamiento teórico y práctico en forma inmediata, con el propósito de poder prevenir la delincuencia, garantizando la vida y la seguridad de la ciudadanía en general, así como solucionar problemas de tránsito y otras funciones sociales de importancia. Y como dato curioso fue la primera unidad femenina de la Policía en Centro América”.<sup>31</sup>

“Las damas de la unidad femeninas son sometidas a intensos entrenamiento en la escuela de la Policía para cumplir con su misión que es de salvaguardar las vidas y propiedades de las personas y se capacitaron para dirigir el tránsito, en procedimientos policíacos, conocimientos de leyes penales así mismo las inducciones sobre el uso de armamentos, matemática, gramática, primeros auxilios, oratoria, deporte, defensa personal y así como el tema de las drogas”.<sup>32</sup>

31. Contreras Cruz, Adolfin. Ob. Cit. Pág. 96.

32. Revista Centenario de la Policía Nacional. 1981. Pág. 75.



Además, las agentes realizaban tareas administrativas, servicio de seguridad de funcionarios extranjeros y nacionales, también de instalaciones físicas donde funcionaba las distintas dependencias del Estado; se especializaban en investigación criminal; contaron con la oportunidad de obtener un grado jerárquico (asensos) en la Institución Policial, transmitiendo confianza en la población guatemalteca.

La incorporación de la mujer por primera vez como Agente de la Policía Nacional, tiene como propósito mantener la legalidad, el cumplimiento y el respeto de los Derechos Humanos de las mujeres y de la población en general. “Helen Mack, comisionada para Reforma Policial, destacó el papel de las mujeres en la PNC, reiteró que este gremio sabe entender al ciudadano guatemalteco actualmente hay un total de 3 mil 112 mujeres, en diferentes comisarías y unidades especializadas y un total 2,628 ocupan el grado de agente de la policía Nacional civil”.<sup>33</sup>

33. <http://www.mcastanon@lahora.com.gt> (Guatemala, 08 de Marzo del 2013).



### 3.3. Otros cuerpos policiales

De forma muy breve se trata de conocer los cuerpos policiales que funcionaban antes de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996.

#### 3.3.1. Cuerpo de detectives o policía judicial

El mismo Decreto número 332 creado por la Asamblea Legislativa Ley orgánica de la Policía Nacional de 1955, creó el Cuerpo de Detectives, a quienes popularmente se les conocía como judiciales. Funcionó como policía política o policía secreta, con un fuerte componente de inteligencia; sus miembros operaron como una agencia autónoma usada por el Presidente contra los opositores políticos; En 1973 se creó la Sección de Policía Judicial, como “un cuerpo técnico de investigación de los hechos punibles y de descubrimiento de los responsables, que bajo la dirección del Ministerio Público funcionaría adscrita a la Dirección General de la Policía Nacional”. El personal de esta sección se le conocía también con el nombre de los “judiciales”. El reglamento de la sección de la Policía Judicial fue expedido con el Acuerdo Gubernativo 5-76 del 21 de enero de 1976. A finales de 1970 se desempeñó como Jefe del Cuerpo de Detectives Manuel de Jesús Valiente Téllez, quien después de renunciar y haber salido del país relató que las fuerzas de seguridad, estaban involucradas en asesinatos atribuidos a los escuadrones de la muerte y declaró que él había formado parte en



casos de asesinatos y desapariciones, durante el régimen de Ríos Montt, la Policía Judicial fue dividida en la Sección de Investigaciones Criminales y Sección de Investigaciones Especiales.

### **3.3.2. La Guardia de Hacienda**

En la década de 1920 se organizó el llamado Resguardo Hacendario o policía de aduana, con el fin de combatir los delitos contra la hacienda pública. Posteriormente se le llamó Guardia de Hacienda y dependía directamente del Ministerio de Gobernación y tenía a su cargo el combate a los delitos fiscales, incluyendo el control de fronteras, el contrabando y la fabricación ilegal de licores a nivel nacional.

A finales de los años 80 también desarrolló acciones contra el narcotráfico, para lo cual, se creó el Departamento de Operaciones Antinarcóticas (DOAN), quien estableció estrechas relaciones con la DEA de los Estados Unidos. Según el informe Guatemala, nunca más de la Iglesia Católica, en los años sesenta la Guardia de Hacienda fue parte de una red de comunicaciones a nivel nacional que la Oficina de Seguridad Pública de los Estados Unidos había establecido para vincular a las principales fuerzas de seguridad guatemaltecas. A finales de los años setenta sirvió como la principal agencia de seguridad civil en el área rural, operando como auxiliar del ejército en tiempos de emergencia nacional. La función de la institución policial influyó en el aumento



demográfico de la ciudad de Guatemala, surgiendo la necesidad de resguardar el orden, la propiedad privada y proteger la vida y seguridad de la sociedad guatemalteca, el que tiene sus orígenes desde 1881 del denominado periodo liberal, se organiza la policía institucionalmente transformándose gradualmente hasta la creación de la nueva Policía Nacional Civil de 1997, dentro del cual aumento su cobertura y sus funciones y elementos tecnológicos.

### **3.4. La Policía Nacional Civil**

La Policía Nacional Civil es una institución indispensable para que el Estado cumpla con el mandato constitucional de garantizar la seguridad ciudadana, apegada estrictamente al respeto a los derechos humanos, cumpliendo con su misión principal de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de sus libertades, así como la seguridad pública.

El acuerdo de fortalecimiento del poder civil y la función del ejército en una sociedad democrática (AFPC) también establece las bases para la creación de la Academia de la Policía Nacional Civil (APNC) y de la carrera policial. Para ello señala criterios tales como que todos los integrantes de la nueva estructura policial reciban formación en la academia de la policía y asegurar que el ingreso a la carrera policial, los ascensos y la especialización tengan lugar a través de la academia. El Gobierno de la República



decidió integrar la nueva fuerza policial formando personal nuevo y reeducando parte de los miembros de la policía nacional y de la guardia de hacienda. La formación policial fue asumida por la Unión Europea y desarrollada por el **Programa de Apoyo a la Política Nacional de Seguridad** a través de la Guardia Civil Española (GCE) en 1997. En materia de investigación criminal, la academia recibió apoyo del ICITAP (International Criminal investigative Training Assistance Programa) y la instrucción y formación en derechos humanos estuvieron a cargo del programa de fortalecimiento de la PNC por parte de MINUGUA.

### **3.5. La creación de la nueva Policía Nacional Civil**

El 19 de septiembre de 1996 se firma el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Funciones del Ejército en una Sociedad Democrática, el cual da origen a la reestructuración de la antigua Policía Nacional y se crea la Policía Nacional Civil, ésta con una nueva visión, en donde las partes acuerdan que es necesario e impostergable la reestructura de las fuerzas policiacas existentes en el país en una sola Policía Nacional Civil, que tendrá a su cargo el orden público y la seguridad interna del país.





La creación de la Policía Nacional Civil surgió como consecuencia de los Acuerdos de Fortalecimiento del Poder Civil, y como una dependencia adscrita del Ministerio de Gobernación para el combate a la delincuencia en el mes de marzo de 1998, en cumplimiento a lo estipulado en el acuerdo de cronograma de implementación de los acuerdos de paz, que da inicio a la conformación del nuevo modelo policial, realizando el primer curso de reciclaje, con una duración de tres meses y se liquidó al personal de los antiguos cuerpos de seguridad.

“La guardia de hacienda y la antigua Policía Nacional y quienes formarían parte del nuevo modelo de seguridad, quizás éste sea el error más grave de los Acuerdos de Fortalecimiento del Poder Civil, en lo que a la reforma policial se refiere, la nueva Policía Nacional Civil, en el personal de los dos anteriores cuerpos de seguridad citados, cuya trayectoria histórica es ampliamente conocida, lo que se pretendía es profesionalizarlos, capacitarlos y tecnificarlos para enfrentar todos los hechos que emanen de acciones delictivas, tanto del crimen organizado como de la delincuencia común. El Acuerdo de Fortalecimiento del Poder Civil, también se convierte en el principal cálculo para lograr el objetivo de profesionalización de los miembros de la nueva Policía Nacional Civil, que establece que para fines de 1999 la nueva fuerza deberá tener presencia en todo el territorio nacional, lo que políticamente obliga la gestión gubernamental de este momento a priorizar la cantidad por la calidad”.<sup>34</sup>

34. Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, Acuerdos de Paz Firme y Duradera, Inciso B de la Agenda de Seguridad Pública, Guatemala 1996 Pág. 12.



Todo esto, en conjunto, evidencia una intención de cumplir formalmente con la implementación de un nuevo modelo policial, pero en la práctica fracasa el esfuerzo lo que va en perjuicio de la profesionalización institucional a nivel inmediato, pero además, atenta contra los esfuerzos por construir el estado de derecho, el cual constantemente se ve amenazado por la influencia del poder militar en la definición de las políticas de seguridad ciudadana, desvirtuando el espíritu del acuerdo de fortalecimiento del poder civil.



## CAPITULO IV



### 4. El período de lactancia y su regulación jurídica

#### 4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la base fundamental del ordenamiento jurídico guatemalteco. Es necesario analizar lo que la misma establece con relación al periodo de lactancia materna, así como la irrenunciabilidad a tal derecho. Estable el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “El estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Siendo para el Estado este precepto de suma importancia, como lo es la persona y la familia.

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dice que “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Sin lugar a dudas es la vida lo que interesa tal como lo resalta este precepto legal, y en tal sentido es la vida de los recién nacidos lo que se está protegiendo, ya que la lactancia materna uno de los componentes indispensables e inigualado para el desarrollo integral de los menores.



El Artículo 3 se refiere en especial a la vida al expresar que: “El Estado garantiza la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”. El Artículo hace énfasis en garantizar exclusivamente la vida del ser humano como un deber del Estado. De la misma forma el Artículo 51 establece “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación, y seguridad y previsión social”. El artículo dispone de preceptos que debe entenderse que garantizan la vida y el desarrollo de los menores esto se logra a través de la lactancia materna, sin duda alguna es la mejor forma de alimentar, salvaguardar la salud de los menores y a la mujer trabajadora.

El Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla lo relativo a la maternidad y dispone que “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”. Se interpreta el derecho al periodo de lactancia materna, un descanso de 30 días antes y 54 días después del parto, y la inamovilidad durante su embarazo y el periodo de lactancia. En la **Sección Octava del capítulo II del título II** de la Carta Magna, se establece lo relativo al derecho al trabajo en los artículos 101 al 106; y 102 afirma que “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”; y el inciso k) del mismo artículo hace referencia a la protección a la mujer trabajadora y a la maternidad de la mujer trabajadora, y las condiciones en que debe prestar sus servicios, como lo es un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes, en la época de lactancia, tendrá



derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada de trabajo. Así mismo los descansos pre y post-natales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

Es esa forma la lactancia materna se garantiza en la Carta Magna, al disponer que es un derecho social mínimo de la legislación del trabajo y que toda madre en época de lactancia tiene derecho a dos periodos de descanso dentro de la jornada de trabajo, con el fin de alimentar a su menor hijo o hija. El precepto legal es protector de la mujer trabajadora y que garantiza un periodo de lactancia, el cual debe ser remunerado y está plenamente desarrollado en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

Con relación a la titularidad de las leyes de trabajo, es preciso mencionarlo, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice que: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son de carácter conciliatorias, tutelar para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes". Al analizar el Artículo 106 de la misma carta magna se hace referencia a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que la ley establece. Para este fin, el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de



trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Claramente se establece en el Artículo citado, que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados y **que serán nulas ipso jure** y no obligan a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, o en un convenio o documento cualquiera, todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación a tales derechos reconocidas a favor de los trabajadores y que se encuentre regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## 4.2. El Código de Trabajo



El Código de Trabajo y la Carta Magna son las bases fundamentales en donde se apoya el presente trabajo; es conveniente mencionar lo que regula el Artículo 12 del Código de Trabajo “Que son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, y el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se exprese en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”. La norma jurídica es clara al establecer **que son nulos de pleno derecho** todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que las leyes en materia laboral, otorgan a los trabajadores, aunque la misma exprese lo contrario.

El Artículo 151, en su inciso c) del Código de Trabajo menciona “que toda madre trabajadora en período de lactancia goza además del derecho a la inamovilidad en el trabajo, durante el tiempo que dure el mismo, por lo que no puede ser objeto de despido, salvo causa justificada originada de falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo; el patrono deberá obtener previamente la autorización respectiva del juez competente, para poder ejecutar el despido, caso contrario los trabajadores podrá concurrir a los tribunales a ejecutar su derecho de reinstalación, y que se le pague los





salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar; hasta 12 meses de salario según el artículo 78 inciso b). El Artículo 152 establece el derecho que tiene “La madre trabajadora de gozar de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período”.

El fundamento legal para el derecho al período de lactancia materna y su regulación jurídica lo contiene el Artículo 153 del Código de Trabajo: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que esta finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores, hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”. Pero en ningún caso podrá excederse de 12 meses después del parto, según regula el Artículo 3 del Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia. Es evidente lo que el Código de Trabajo y el Reglamento establecen con mejores detalles



respecto a los derechos y garantías que protege a todas las madres trabajadoras en su período de lactancia materna, superando las disposiciones del Artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala. La hora de lactancia debe ser remunerada e inicia a partir del día en que la madre retorne a sus labores del descanso posnatal y durante diez (10) meses, salvo que por prescripción médica se prolongue el mismo. Se establece claramente que no hay otra forma de suplantar el derecho de gozar del periodo de lactancia para la madre trabajadora, o compensación análoga que implique renuncia, disminución o tergiversación a tal derecho y que es una obligación de todo patrono otorgar dicho beneficio laboral, a toda madre trabajadora, sin importar que sea de una empresa de carácter privada o que presten sus servicios al Estado a sus instituciones autónomas, semiautónomas o descentralizadas.

Es importante mencionar lo que regula el Artículo 155 del Código de Trabajo, para aquellos casos especiales cuando la madre no pueda ausentarse de sus labores y para estos casos nuestro ordenamiento jurídico laboral establece la obligación de todo patrono con la implementación de un local apropiado para que la madre pueda alimentar a su menor hijo o hija, por el mismo podemos entender que la norma se refiere a lo que conocemos como salas cunas y guarderías infantiles. El Artículo 155 del Código de Trabajo establece los siguientes. "Que todo patrono que tenga a su servicios más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local apropiado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea, designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento debe hacerse en forma sencilla dentro de



las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el **visto bueno** de la Inspección General de Trabajo”. Debe interpretarse por un local como lo regula el Código de Trabajo a toda sala cuna o guardería infantil creada dentro del mismo centro de trabajo que deberá albergar a menores de edad y la misma siempre con el objeto de alimentar y cuidar a los menores mientras las madres están laborando. En la legislación laboral existe la obligación laboral cuando el patrono tenga a sus servicios más de treinta (30) trabajadoras y de beneficio para el empleador y las empleadas que no tendría que alejarse del centro de trabajo para gozar de este derecho en beneficio de la salud de los menores.

#### **4.3. Convenio Internacional del Trabajo número 103 la Protección a la Maternidad**

El convenio fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989, en él se menciona lo relativo a **la lactancia materna** específicamente en el Artículo 5.1. “Si una mujer lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios periodos cuya duración será determinada por la legislación nacional, en nuestra legislación internacional estable que toda madre trabajadora tiene derecho a dos medias horas diarias, para alimentar a su menor hijo, o con la opción de ingresar o salir una hora antes o después del inicio de la jornada de trabajo con el mismo propósito”.



Y el Artículo "5.2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia materna, deberán contarse como horas de trabajo, y reanudarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella en los casos en que la cuestión esté regida por contrato colectivo, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente".

#### **4.4. Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Dignificación y Protección Integral a la Mujer**

Con este Decreto en el Artículo 12, se ratifica los derechos sociales mínimos de las madres trabajadoras cuando establece. "Que el Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtas que tenga a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficientes e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres" a) A una elección libre de empleo. b) Asenso, estabilidad laboral, horario justos igualdad de prestaciones especialmente a las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida, condiciones de servicio de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo. c) La Seguridad Social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentran en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez y otra incapacidad para trabajar. d) Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad. e) La generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a



empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingreso. f) La inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivos de embarazo o licencias de maternidad. g) No discriminación sobre la base del estado civil, o por ser mujer jefa de hogar. h) Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

#### **4.5. El Reglamento para el Goce del Período de Lactancia**

El goce del período de lactancia fue creada como un deber constitucional del Estado para la protección de las mujeres trabajadoras y la regulación de las condiciones en que debe de prestar su servicios, en la cual se regula un período de descanso a toda madre trabajadora con el fin de alimentar a su menor hijo durante su período de lactancia, y garantizar la vida humana desde su concepción, el derecho a la alimentación, salud, educación y desarrollo integral del menor.

Tal como lo regula el Artículo 1. "Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a sus hijos, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor"; y el Artículo 2°. "El período de descanso con motivo de lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora", por último el Artículo 3 establece: "El período de lactancia



podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ninguno caso podrá exceder de doce meses después del parto”. Existe contrariedad entre el Artículo 2 del Reglamento para el Goce del Período de Lactancia y el Artículo 153 del Código de Trabajo en cuanto al inicio del goce al período de lactancia para la madre trabajadora, y de acuerdo al principio **indubio pro-operario**, cuando existan dos normas que se refieren al mismo caso se aplicará la que más favorezca al trabajador, por lo cual deberá aplicarse el Artículo 153 del Código de Trabajo porque:” El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éstas deba prolongarse”.



## CAPÍTULO V



### **5. La inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo y la necesidad de darle un efectivo cumplimiento al período de lactancia materna, a las trabajadoras de la Policía Nacional Civil**

#### **5.1. Consideraciones**

Tomando en cuenta que la Policía Nacional Civil, es la institución encargada de velar por la seguridad de los guatemaltecos, el combate a la delincuencia cuenta con un plan de trabajo diferente a lo regulado en nuestra legislación laboral, quienes trabaja un total de 8, 12, y hasta 15 días de trabajo efectivo, incluyendo los día de asueto, sus jornadas de trabajo se compone de turnos de ocho o doce horas de trabajo efectivo, sin salir de la comisaria, la estación, donde estén asignados, con jornadas de trabaja prolongadas, es imposible dar cumplimiento al período de lactancia tal como lo regula el Artículo 153 del Código de Trabajo.

De esta manera se está excluyendo a las empleadas de la institución policial, obtener los mismos derechos y garantías laborales, de igualdad, justicia y el cumplimiento al periodo de lactancia materna tal como lo regula el ordenamiento jurídico guatemalteco. La necesidad de implementar salas cunas y guardería infantiles se debe al cuidado





especial que deben tener los menores, porque en mucho de los casos ambos padres trabajan para la institución policial y no tienen familiares cerca o disponibles para encargarse del cuidado del menor. Se hace necesario la implementación de un local adecuado tal como lo regula el Artículo 155 del Código de Trabajo, en las diferentes comisarías del país, dado a que las madres tienen jornadas mixtas de trabajo lo que no les permite tener otra alternativa para el cuidado del menor, con lo cual se lograría que toda madre en su periodo de descanso, pueda disponer su tiempo libre al cuidado y alimentación del menor ya que el mismo estaría dentro del mismo establecimiento.

## 5.2. Concepto de guardería

“Las comúnmente conocidas como **guarderías**, son generalmente **escuelas infantiles**, establecimientos educativos, de gestión pública o privada, en las que se forma a niños entre 0 y 3 años. Los encargados de supervisar a los menores son profesionales en el área de la educación temprana, educación preescolar o educación infantil y su trabajo consiste no sólo en supervisar a los niños y proveerles de los cuidados necesarios de su edad, sino también en alentarlos a aprender de una manera lúdica mediante la estimulación de sus áreas cognitivas, física y emocional”.<sup>35</sup>

35. <http://es.wikipedia.org/wiki/Guarder%C3%ADa>. (Guatemala, 09 de Mayo del 2013).



### 5.3. Lactancia

Es el lapso durante el cual el recién nacido se alimenta de leche materna; es el alimento natural cuyo propósito primordial es para la alimentación o para amamantar al recién nacido. La leche materna se considera generalmente la mejor fuente de nutrición para los niños, ya que contiene nutrientes necesarios para su desarrollo, es limpia y genera el vínculo entre madre e hijo. Manuel Ossorio define la lactancia materna como: “Es el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con la leche materna o algún sustitutivo determinado para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función materna. Esa rebaja de jornada no afecta el salario y suele durar de uno a dos años, según las legislaciones”.<sup>36</sup>

### 5.4. La alimentación durante los primeros años de vida

El recién nacido por sus condiciones orgánicas y morfológicas no puede consumir cualquier tipo de alimento, solo está capacitado para succionar, por consiguiente el primer alimento ingerido debe ser de consistencia líquida, la leche materna es la más apropiada de todas las existentes ya que está adaptada exactamente a sus necesidades y sus

<sup>36</sup>. Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias políticas jurídicas y sociales*, Pág. 552.

ventajas nutricionales, psicológicas, inmunológicas y económicas la hacen el alimento más importante durante sus primeros meses de vida el estómago de un lactante puede tardar en vaciarse 4 horas o más, por lo tanto existe diferencia entre los menores, con relación a la hora de dar muestras de hambre a lo largo del día, esta autorregulación debe tenerse en cuenta por la madre para el momento de alimentar al menor, la lactancia materna es recomendada exclusivamente durante los primeros 6 meses de vida, después de esta edad no satisface las necesidades nutricionales del menor.

“La Organización Mundial de la Salud recomienda, únicamente la lactancia materna exclusiva significa que el niño recibe solamente leche materna, incluyendo leche extraída o de nodriza, durante los primeros 6 meses de vida, y ningún otro alimento o bebida, ni siquiera agua, excepto por sales de rehidratación oral, gotas y los jarabes (vitaminas, minerales y medicamentos)”.<sup>37</sup>

Se recomienda la introducción de alimentos complementarios a la leche materna, como a la mitad del primer año de vida, en los casos en que la nutrición de la madre es deficiente, con frecuencia puede ser necesario un poco de alimento extra según las recomendaciones de expertos; tal como lo establece un Artículo de la Organización Mundial de la Salud la cual establece: “Alrededor de los 6 meses, las necesidades de energía y nutrientes del lactante empiezan a ser superiores a lo que puede aportar la

37. <http://www.Who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/consulta>. (20 de mayo del 2013).

leche materna, a esa edad el niño también está suficientemente desarrollado para recibir otros alimentos sino se introduce los alimentos su crecimiento puede verse afectado”.<sup>38</sup>

### **5.5. Las ventajas nutricionales de la lactancia materna para los recién nacidos**

La leche materna es el alimento ideal para los recién nacidos y los infantes. “Les proporciona todos los nutrientes que necesita para su sano desarrollo. Es sana y contiene los anticuerpos que pueden ayudar a proteger a los infantes de enfermedades frecuentes como la diarrea y neumonía, las dos causas primarias de la mortalidad mundial en niños.

A demás de los beneficios inmediatos para el niño, la lactancia materna contribuye a mantener una buena salud durante toda la vida. Los adultos que de pequeños tuvieron lactancia materna suelen tener una tensión arterial más baja, menos colesterol y menores tasas de sobrepeso, obesidad y diabetes de tipo2”.<sup>39</sup>

38. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/> consulta (Guatemala 20 de mayo del 2013).

39. [http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding\\_recomendation/es/](http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recomendation/es/) (Guatemala 02 de abril del 2013).



## 5.6. Ventajas emocionales para tu bebe

### 5.6.1. Brinda seguridad

“Después de estar nueve meses en un espacio tranquilo y oscuro, salir a un mundo lleno de sonidos, luces y temperaturas diferentes, es una experiencia fuerte, pero al acercarse a él reconocer el olor de la madre, les da confianza que requiere; pues percibe como la continuidad de ese lugar que ya conoce y le agrada”.<sup>40</sup>

### 5.6.2. Crea una conexión

“Aunque se tienen una relación afectiva y especial previa, ese vínculo se consolida y crece con la lactancia, debido a que la forma en la que lo atiende y alimenta, determina una parte de su personalidad. Numerosos estudios demuestran que los niños amamantados tienden a desarrollar más rápidamente sentimientos de confianza y amor que aquellos lactados con biberón”.<sup>41</sup>

40. <http://www.bbmundo.com/article/ventajas-emocionales-amamantar>. (Guatemala 08 de marzo del 2013).

41. *Ibíd.* Pág. 3.



### 5.6.3. Provee tranquilidad

“Debido al ejercicio acompasado de la succión, su cerebro segrega endorfinas, las también llamadas morfina naturales que tienen un efecto inmediato de calma y reducen drásticamente sus niveles de estrés. Muestra de ello es cuando un bebe está inquieto, aburrido se le ofrece el pecho acompañando de caricias, se puede notar como se tranquiliza y sentirá mejor”.<sup>42</sup>

### 5.6.4. Estimula su independencia

“Contrario a la creencia popular, el amamantamiento y la relación estrecha entre madre e hijo fomentan un desarrollo emocional autónomo al ser capaz de decidir cuándo quiere dejar de lactar y dar paso a la comida sólida. Permite mostrar sus necesidades nutrimentales y verá que crece como un niño más independiente”.<sup>43</sup>

42. <http://www.bbmundo.com/articulo/ventajas-emocionales-amamantar>. (Guatemala 08 de marzo del 2013).

43. *Ibíd.* Pág. 4.



### **5.6.5. Es la mejor forma de decirle te amo**

“A través de los ojos y la voz, aunque sea muy pequeño el bebé empieza a experimentar calidez y es capaz de comprender que lo protegen, alivia sus miedos y sentirse acompañado hasta que pueda valerse por sí mismo. Mecerlo, hablarle y déjalo conocer, créenos que con esto su autoestima se elevará al máximo por ser testigo de cuán importante es para él”.<sup>44</sup>

### **5.7. La mujer lactante y su trabajo como policía**

En julio de 1977 la Dirección General de la Policía Nacional da apertura a la Unidad Femenina de la Policía Nacional, la cual fue creada para brindar un mejor servicio a la comunidad y dar cumplimiento a las leyes que norman el país. Se consideró indispensable el papel de la mujer en la institución de la Policía Nacional Civil, debido a que la parte femenina aporta significativamente en las instituciones sociales al desempeñar cargos como personal de oficina o administrativas, además son capaces de desempeñar efectivamente puestos similares a los del sexo masculino en el campo de la seguridad.

44. <http://www.bbmundo.com/articulo/ventajas-emocionales-amamantar>. (Guatemala 08 de marzo del 2013).



La mujer policía como fuerza de seguridad del Estado, con jornadas que la obligan a permanecer tiempo efectivo en el lugar de trabajo, hasta que llegue el momento de su descanso y pueda viajar a su casa; ya que la mayoría del personal femenino viven en el interior del país lo que es completamente imposible atender al bebé más allá del permiso de maternidad establecido por el ordenamiento jurídico guatemalteco.

El período de lactancia a que tienen derecho toda madre trabajadora y garantizada por la legislación laboral no es posible gozarlos por falta de un lugar donde las empleadas pueden dejar a sus menores mientras trabajan, lo que les representa un problema y toda madre se encuentra imposibilitada y no les queda más que dejarlos con algún familiar, quienes los cuida durante su ausencia por lo que el menor no recibe leche materna, durante su crecimiento situación que provoca en ellas un estado de preocupación por el bienestar de sus menores ya que la lactancia materna es un elemento que provee al bebé de los nutrientes que necesita para crecer, desarrollarse, estar protegido contra enfermedades y también representa un lazo más íntimo entre la madre y el menor. La Policía Nacional Civil cuenta con una sola Guardería, la cual está ubicada en el departamento Guatemala y es la única para toda la institución, la misma no tiene cobertura a nivel departamental, con lo cual se pone de manifiesto la evidente violación a los derechos laborales de las trabajadoras de los demás departamentos del país quienes se ven afectadas por la falta de guarderías y salas cunas en la comisaria donde estén prestando sus servicio.





## 5.8. La inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo

Existen leyes que amparan a las mujeres trabajadoras y garantiza el derecho al período de lactancia regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y reglamentos especiales, pero a pesar que existen no se dan cumplimiento a lo establecido por las normas jurídicas; la lactancia materna es un derecho que merece ser protegido, promovido y apoyado por el Estado y los empleadores, respetar las disposiciones que han sido establecidas por nuestra legislación que toda madre trabajadora pueda gozar de un período de lactancia materna, que garantice el bienestar de los menores.

El Artículo 153 del Código de Trabajo menciona “toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrán acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores, hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.



El Artículo 155 del Código de trabajo establece: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local apropiado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento debe hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el **visto bueno** de la Inspección General de Trabajo”. Es evidente la inobservancia de los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo, toda vez que es claro cómo y de qué manera debe garantizarse el período de lactancia y establece un número determinado de empleadas en un centro de trabajo como requisito para que se de este beneficio.

Se puede notar la falta de interés de parte de las autoridades superiores de la institución policial, ya que por el plan de trabajo no les permite gozar de este derecho y ante la evidente necesidad de las empleadas, es necesario la creación, de guarderías y salas cunas en las diferentes comisarías de la Policía Nacional Civil, debido al número de mujer, “actualmente hay un total de 3 mil 112 mujeres, en diferentes comisarías y unidades especializadas, 2628 ocupan el grado de agente, esta cantidad de mujeres se ven obligas a abandonar a sus hijos o hijas con personas no idóneas para el su cuidado ya que la institución policial carece de instalaciones destinadas a salas cunas y guarderías infantiles”.<sup>44</sup>

44. <http://openwolf.transparencia.gob.gt/adjuntos/2166/download?1330537869> (12/092013).



El Artículo 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la:

“Protección a menores y ancianos: El Estado protegerá la salud física, y mental y moral de los menores de edad y los ancianos. Les garantiza su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”; establece que es deber del Estado la protección de los menores como su fin fundamental, por ende es la salud de los menores que se trata de proteger cuando se garantiza el derecho a la lactancia materna; como un alimento inigualado para su corta edad y que los componentes de la leche materna les ofrecen varios nutrientes que lo ayudan a prevenir enfermedades.

### **5.9. El período de lactancia es un derecho irrenunciable**

En base a la doctrina y la legislación laboral analizada, no cabe la menor duda que el período de lactancia es un derecho irrenunciable de las madres trabajadoras de la Policía Nacional Civil. Este derecho que no puede ser objeto de compensación alguna a cambio de no hacer uso de dicho beneficio y su contravención constituye una falta laboral que debe ser denunciada ante las autoridades de trabajo y por intermedio de los juzgados de trabajo se impongan las sanciones que amerite.

Por ser un derecho mínimo de la legislación laboral al determinar que son normas sociales irrenunciables y conforme el principio imperativo del derecho de trabajo, es de carácter obligatorio y de cumplimiento forzoso, por el estricto respeto a lo estipulado en las normas jurídicas laborales, esta no puede renunciarse en su perjuicio, tal como regula



el Artículos 12 del Código de Trabajo al establecer que **"Son nulas ipso jure** y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución política de la República de Guatemala y el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

#### **5.10. La necesidad de salas cunas y guarderías en las comisarías del país**

Como una solución para aquellos padres que trabajan como policías nacionales civiles, con jornadas de trabajo poco habituales, surge la necesidad de crear salas cunas y guarderías infantiles ya que cada vez son más las madres y en mucho de los casos son madres solteras o parejas que laboran para dicha institución policial, que se ven obligados a dejar a sus hijos en lugares no adecuados y personas no idóneas para su alimentación y cuidado; privando a los menores de edad al derecho a su lactancia materna el cual está plenamente garantizada por Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral, afectando con ello gravemente la salud de los menores ya que una madre se ausenta entre ocho, doce y quince días sin poder viajar a su casa, lapso de tiempo que un menor no recibe su lactancia materna como debería ser y por esta discontinuidad es probable que el menor nunca recibe lactancia materna durante sus crecimiento y las consecuencias repercutirán en la salud de todo menor.



Con la implementación de guarderías y salas cunas en las diferentes comisarías de la Policía Nacional Civil, se estará dando una solución a todas aquellas madres o parejas, que lo necesitan. Es evidente la falta de interés por parte de las autoridades de la institución en el cumplimiento a lo regulado en los Artículos 153 y 155 del Código de Trabajo y el Reglamento del Período de Lactancia el cual establece claramente la obligación de todo patrono en acondicionar un local cuando tenga más de treinta trabajadoras adecuado, para que la madre destine un lapso de su jornada laboral para el cuidado y la alimentación de su menor hijo o hija.

“Un ejemplo de parte de las autoridades por darle una solución y cumplimiento a lo regulado en su legislación, concerniente al periodo de lactancia y el cuidado del menor es Costa Rica En la cual la presidenta Laura Chinchilla firmó la creación un decreto que abrirá cupos adicionales en las guarderías estatales, conocidas como Cen-Cinai, para atender a los hijos de las mujeres o de parejas de policías. La mandataria sostuvo que esta decisión facilitará el trabajo y la vida de las policías que trabajan durante largas jornadas y tienen problemas con el cuidado de sus menores.”<sup>45</sup>

---

45. <http://www.todanoticia.com/29810/costa-rica-laura-chinchilla-a> (Guatemala 20 de mayo del 2013).



## CONCLUSIONES

1. La falta de una comisión en la que patrono y trabajadores, busquen regular las condiciones y los períodos de descanso de las madres trabajadoras de la Policía Nacional Civil, con el objeto de garantizar, el período de lactancia materna, tal como lo regula el ordenamiento jurídico guatemalteco.
2. No existe dentro de la Policía Nacional Civil, un departamento que se encargue de regular las jornadas de trabajo de las mujeres durante su periodo de lactancia materna; por lo tanto no se les hace efectivo la media hora dos veces al día, o el derecho de acumular las dos medias horas con el objeto de alimentar a sus hijos..
3. La participación de las mujeres en las filas de la Policía Nacional Civil, se ha incrementado en los últimos años, pero la misma carece de instalaciones destinadas al cuidado y alimentación de los menores mientras las madres trabajan; por lo tanto no se da un efectivo cumplimiento del periodo de lactancia materna.





## RECOMENDACIONES

- 1 Tomando en cuenta que la fuerza policial femenina se incrementará de acuerdo a los planes expresados por el alto mando policial, es conveniente incluir en la reforma policial, mejores condiciones laborales de las madres trabajadoras durante el periodo de lactancia materna.
  
- 2 Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un ente conciliador en materia laboral; vele por el cumplimiento a lo establecido en el ordenamiento jurídico guatemalteco, con relación al periodo de lactancia materna a la cual tienen derechos todas las madres trabajadoras de la institución policial.
  
- 3 La falta de lactancia materna que padecen los hijos de las madres que laboran para la Policía Nacional Civil, generan efectos negativos en el sistema inmunológico volviéndolos susceptibles a infecciones y enfermedades; siendo así que el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Gobernación tiene la obligación constitucional de velar por la salud y la vida de su personal.







## BIBLIOGRAFÍA

**Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, Acuerdos de Paz Firme y Duradera, Inciso B de la Agenda de Seguridad Pública, Guatemala 1996.**

BARRIGA ERRAZURIS, Luis Alfredo. **Derecho del trabajo.** Talleres de la imprenta y litografía Le Blanc Stanley y Urzúa, 1939

BORDERIAS CARRASCO, Cristina Alemany: **Las mujeres y el trabajo. La Rupturas conceptuales.** Universidad de Indiana. Editorial. Icara 1994. Vo.11. ←

CARDONA BERGER, Carmen Lorena. **Estudio realizado en madres trabajadoras Afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Guatemala, (s.e) Trabajo de Tesis. 1993. ←

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 4t; 4 Vols; 13ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed, Heliasta, S.R.L, 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratados de política laboral y social. Tomo II.** Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1976.

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDIO Y DOCUMENTACIÓN. **El trabajo de las mujeres a través de la historia.** Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la mujer, 2ª.ed. 1992.

CHINCHILLA AGUILAR, Ernesto. 1977. **La vida moderna en Centroamérica. Seminario de integración Social Guatemalteca.** Editorial José de Pineda Ibarra Seminario de, Ministerio de Educación. Guatemala. Publicación número 36.



CONTRERAS CRUZ, Adolfin Y SINAY ÁLVAREZ. Francisco Fernando **Historia de la Policía Nacional de Guatemala 1881 - 1997.** (Trabajo de tesis Guatemala, 2004)

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 9ª. ed, México, Ed, Porrúa S.A. 1984.

ENCICLOPEDIA **La madre y el niño. Maternidad.** Océano. Madrid 1995.

FIGUEROA POSADAS, Carlos. **Factores determinantes en la práctica de la lactancia materna.** Guatemala, (s.e), 1983.

<http://www.mcastanon@lahora.com.gt> (Guatemala 08 de marzo del 2013).

[http://www. Historia de la Policía Nacional Civil de Guatemala.](http://www.Historia de la Policía Nacional Civil de Guatemala) (Guatemala 06 de Marzo del 2013).

[http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding\\_recomendation/es/](http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recomendation/es/) (Guatemala 02 de abril del 3013).

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/consulta> (Guatemala 20 de mayo del 2013).

<http://www.todanoticia.com/29810/costa-rica-laura-chinchilla-> (Guatemala 20 de mayo del 2013).

<http://openwolf.transparencia.gob.gt/adjuntos/2166/download?1330537869> (12 de octubre del 2013).

<http://www.utxj.edu.mx/deptos/madig/igualdad/index.html> (Guatemala 05 de febrero del 2014).

INSTITUTO DE LAS MUJERES. **El trabajo de las mujeres a través de la Historia.** Ministerio de asuntos sociales. Madrid España, (s.e) 1992.



INICIATIVA LACTANCIA NATURAL. **“Derecho de la mujer trabajadora”**. Alianza Mundial Pro Lactancia Materna “iniciativa para sitios de trabajo amigos de las madres” alianza mundial pro lactancia materna. Guatemala, (s.e.), (s.f.).

KLEIMAN, Ronald, L. **Lactancia materna, fecundidad y anticoncepción**. Lactancia Natural. Promoción, **Memorias del Seminario regional sobre Promoción de La Lactancia natural en centro América y Panamá Dominicana**. Comité de la lactancia natural, INCAP, Guatemala (s.c.), 1984.

LA GACETA DE LA POLICÍA Y VARIEDADES. Guatemala 21 de Mayo de 1922. Tipografía Nacional. Archivo General de Centro América. Guatemala.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano de trabajo**. 1t. y 2t. Ed. Impresos Aldina Rosell y N, UNAM; México: 1974.

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **La patria del criollo, ensayo de interpretación de la realidad colonial guatemalteca; 13<sup>a</sup>**. ed.; México: Ed. Ediciones en Marcha, 1994.

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **Antología – Historia de la cultura de Guatemala**. Tomo 2. Ed; Guatemala; Ed. Impresos, Litografía Orión, 2009.

MINUGUA 2001. LA POLICIA, LA MORAL Y EL ORDEN. **Tomadas de memoria de Fray Matías de Córdoba**. Documento. Mimeografiado por la Misión de Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA) (policía urbana 1791).

ONAM/SIECA. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**. 1t.; Guatemala: Ed. Talleres de Imprenta Leo. 2005.

Oficina Nacional de la Mujer **ONAM**. **La participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**. Tomo I Guatemala, (s.e) 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 10<sup>a</sup>. s Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed; Heliasta, S. R. L. 1981.



PINEDA DE MONT, Manuel. **Recopilación de leyes de Guatemala. Volumen.1.**  
Imprenta la Paz. 1869.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** 2t.; 23ª. Ed.  
Madrid, España: (s.e.), 1992. 2,133 págs.

REWER B. Anna. **Creencias y costumbres de las madres lactantes del Departamento de Guatemala en Relación a la alimentación del niño.**  
USAC, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, CESNA (S.E), 1985.

REVISTA CENTENARIO DE LA POLICÍA NACIONAL. 1981. **Órgano Informativo y Cultural de la policía nacional.** Tipografía Nacional.

RIANE, Elisler, **El cádiz y la espada. La mujer como fuerza en la historia.** México:  
Editorial pax. 1997.

SAMAYOA ROMERO, Gustavo Adolfo. **El derecho de trabajo protector de mujeres y de edad, según la doctrina y nuestra legislación.** Guatemala.  
(s.e.), 1981.

SAMAYOA MÉNDEZ, Patricia. **Perfil de la situación de la mujer en Guatemala.**  
Para la oficina de cooperación Canadiense, Guatemala. (s.e.). 1993.

SANTA CRUZ NORIEGA, José. **Barrios, dictador (1876-1879).** Editorial. Tipografía Nacional.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** 3ª ed. 1ª reimpresión; Madrid,  
España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1997.

WALTER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo,** (s.e). Editorial Impresos D&M, S.  
A. Guatemala, 2001.

[whhttp://publicaciones.sodepaz.org/imágenes/uploads/documents/revista.00044/03-generandodesarrollo](http://publicaciones.sodepaz.org/imágenes/uploads/documents/revista.00044/03-generandodesarrollo). (Guatemala 05 de febrero del 2013).

[whhttp://es.wikipedia.org/wiki/Leche\\_materna](http://es.wikipedia.org/wiki/Leche_materna) (Guatemala 08 de marzo del 2013).



<http://es.wikipedia.org/wiki/Guarder%C3%Ada> (Guatemala, 09 de Mayo del 2013).

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Convención sobre los Derechos del Niño,** aprobado por el Congreso de la República, Decreto 27-90. 1991.

**Convenio Americano sobre Derechos Humanos.** (Pacto de San José) San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969.

**Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad.** Organización Internacional del Trabajo. 1989.

**Código de Trabajo de Guatemala.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.** Decreto 27-2003 del Congreso de la República.