

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is circular. It features a central figure, likely a saint or religious figure, surrounded by a decorative border. The Latin motto "BETTERAS REBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO NÚMERO 155 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CON
REFERENCIA A CUÁNTAS MUJERES CONTRATADAS SON MADRES**

ERICK ARNOLDO LÓPEZ PÉREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2021

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO NÚMERO 155 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CON
REFERENCIA A CUÁNTAS MUJERES CONTRATADAS SON MADRES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por,

ERICK ARNOLDO LÓPEZ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

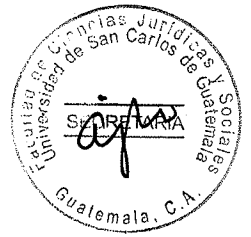
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

RAZÓN: “Únicamente el autor es 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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK ARNOLDO LÓPEZ PÉREZ, titulado NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO NÚMERO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CON REFERENCIA A CUÁNTAS MUJERES CONTRATADAS SON MADRES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

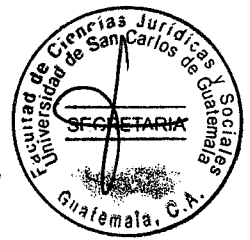
AJLR/JP.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



Guatemala, 30 de Abril de 2018.

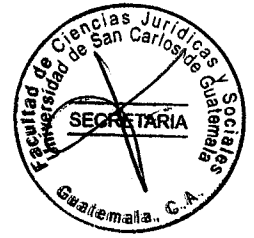
Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller ERICK ARNOLDO LÓPEZ PÉREZ, la cual se intitula NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO NÚMERO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CON REFERENCIA A CUÁNTAS MUJERES CONTRATADAS SON MADRES; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

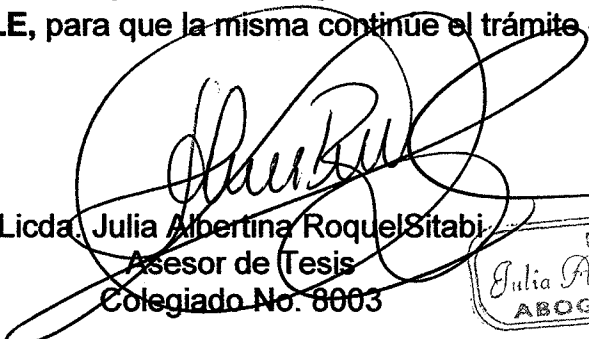
- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la interpretación que le da la Inspección General de Trabajo al artículo 155, del Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la Republica, relacionado con la aprobación del reglamento interior de trabajo y con las multas económicas impuestas por no contar con una guardería.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la interpretación del artículo 155, que afecta los intereses económicos de las entidades, al no cumplirse el principio democrático del derecho laboral, ya que únicamente está protegiendo intereses de los empleados y no protegiendo los intereses justos de los patronos. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

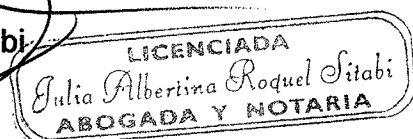


- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se debe reformar el artículo 155; con el objeto de que tanto la inspección general de trabajo como las entidades, tengan una norma clara y puedan aprobar los reglamentos interiores de trabajo que tienen pendientes, al mismo tiempo que el patrono cuenta con legislación apropiada.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Licda. Julia Albertina Roquel Sitabi
Asesor de Tesis
Colegiado No. 8003





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Julia Albertina Roquel
 LICENCIADA
 Julia Albertina Roquel
 ABOGADA Y NOTARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 SECRETARIA
 Ciencias Jurídicas y Sociales
 Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 20 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, JULIA ALBERTINA ROQUEL SITABI
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ERICK ARNOLDO LÓPEZ PÉREZ, con carné 9714956,
 intitulado NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO NÚMERO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA CON REFERENCIA A CUÁNTAS MUJERES CONTRATADAS SON MADRES.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

William Enrique López Morataya

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C.A.

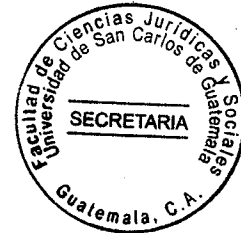
Fecha de recepción 06 / 07 / 2016.. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

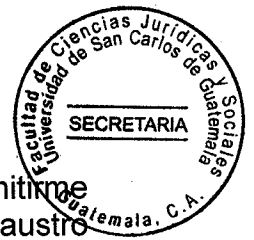
Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

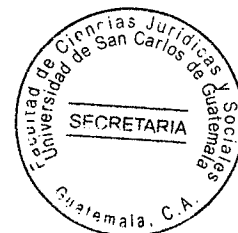
- A DIOS:** Por darme la vida, bendecirme con sus bondades y por darme la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A MIS PADRES:** Jacinto López Gómez (Q.P.D) y Candelaria Pérez, por su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** Heidy Lisbeth Lara Cruz, por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Rodrigo y Ximena, son la fuente de mi inspiración y motivación para culminar mi preparación profesional.
- A MIS HERMANOS:** Hilda, Oscar, Edgar Rudy y Violeta, con especial cariño, gracias por su apoyo.
- A MIS ABUELAS:** Úrsula Pérez y Marta Gómez (Q.P.D.) por su cariño, consejos y apoyo incondicional.
- A MIS PRIMOS:** Por su apoyo y cariño.
- A MIS MAESTROS:** Quienes, en esta etapa de mi vida, influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias que me formara como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida; a todos y a cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento por compartir el pan del saber.
- A MIS COMPAÑEROS:** Magaly, Karina Donis, Karina Méndez, Oscar, Yolanda, Elder, Edgar, Rosario Folgar, quienes fueron motivación para alcanzar esta profesión.



A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y formar parte del claustro de profesionales de la tricentenaria USAC.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.

PRESENTACIÓN



Esta investigación se refiere al análisis del Artículo número 155 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el objetivo principal de este estudio es establecer con claridad el mínimo de madres trabajadoras con niños menores de tres años de edad, que debe tener una empresa para estar obligado a implementar una guardería.

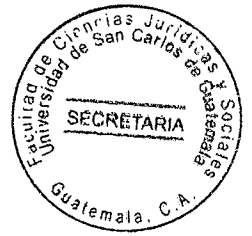
Durante los últimos seis meses en el municipio de Guatemala, se hizo un estudio general de las empresas que tienen madres contratadas con hijos menores de tres años, y surgieron cinco de las cuales se analizaron Chocolates Best de Guatemala, Sociedad Anónima y Rotopac, Sociedad Anónima, estas empresas tienen incidentes donde están obligados a implementar guardería y aún la Inspección General de Trabajo no les autoriza el reglamento interior de trabajo.

El tema pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cuantitativo, ya que busca establecer la cantidad de madres trabajadores con niños menores de tres años que debe tener un patrono para implementar una guardería, y esto será de ayuda para el trabajador y el patrono, con una norma clara que permita también al Estado a través de la Inspección General de Trabajo una verificación con más propiedad.



HIPÓTESIS

El contratar más de treinta trabajadoras son razones suficientes para que la Inspección General de Trabajo rechace la autorización del reglamento interior de trabajo a muchos patronos en el municipio de Guatemala, por consiguiente es necesario reformar el Artículo número 155 del Código de Trabajo, con el propósito que la Inspección General de Trabajo pueda dar su visto bueno en la aprobación del reglamento interior de trabajo tomando en consideración que muchas empresas cuentan con personal femenino que suman más de treinta sin embargo no todas son madres y en el caso que sí lo son, muy pocas las que tienen hijos menores de tres años.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Del análisis se constató que en el municipio de Guatemala existen muchas entidades medianas y grandes que no cuentan con su reglamento interior de trabajo, y constantemente son multados por la Inspección General de Trabajo.

Se comprobó que la interpretación al Artículo número 155 del Código de Trabajo afecta los intereses económicos de las entidades, al no cumplirse el principio que el derecho de trabajo es democrático, ya que únicamente está protegiendo los intereses de los empleados.

El método utilizado para investigar fue el analítico deductivo, que permitió plantear la hipótesis; la que fue comprobada mediante el análisis y la deducción de los expedientes rechazados por la Inspección General de Trabajo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Características del derecho laboral	5
1.3. Naturaleza Jurídica	7
1.4. Definición de derecho de trabajo	8
1.5. Derechos y obligaciones de los trabajadores	9
1.5.1. Derechos de los trabajadores	10
1.5.2. Obligaciones de los trabajadores	12
1.6. Análisis del marco legal laboral en Guatemala	13

CAPÍTULO II

2. El patrono o empleador	15
2.1. Antecedentes	17
2.2. Definición	18
2.3. Características del patrono o empleador	20
2.4. Clases de patronos	23
2.4.1. Patrono o empleador natural	23
2.4.2. Patronos o empleador jurídicos	24
2.4.3. Empleadores o patronos directos	25
2.4.4. Empleadores o patronos indirectos subcontratación	26

CAPÍTULO III

3. Las guarderías	29
3.1. Antecedentes	29
3.2. Definición de guardería	31
3.3. Características e importancia de las guarderías de las empresas ..	33



3.4. Las guarderías en Guatemala	35
3.4.1. Antecedentes históricos	35
3.4.2. Guarderías Municipalidad de Guatemala	36
3.4.3. Hogares comunitarios durante el gobierno de Serrano Elías	36
3.4.4. Guarderías privadas	37
3.4.5. Estadísticas de instituciones y entidades que cuentan con guarderías en Guatemala año 2017	38

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo número 155 Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y aclarar cuentas mujeres son madres, en congruencia con la realidad de la mujer trabajadora, el patrono y la normativa general del derecho laboral.....	41
4.1. Cuestiones preliminares	41
4.2. La inspección General de Trabajo	43
4.3. El reglamento interior de trabajo	45
4.4. Realidad de la mujer trabajadora en Guatemala	47
4.5. Bases para una propuesta de la reforma del Artículo número 155 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala	48
4.5.1 Exposición de motivos	51
4.6. Los efectos positivos que producirá la modificación del Artículo número 155 del Código de Trabajo	51
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	53
ANEXOS	55
BIBLIOGRAFÍA	61



INTRODUCCIÓN

En Guatemala las instituciones del Estado centralizadas y descentralizadas, tienen dentro de sus objetivos principales, regular todo lo concerniente a la aplicación de las leyes de orden constitucional, ordinarias, reglamentos, etc. en la presente investigación se hace énfasis en el Código de Trabajo especialmente en la interpretación que le da la Inspección General de Trabajo al Artículo número 155, relacionado con la aprobación del reglamento interior de trabajo y con las multas económicas impuestas por no contar con una guardería.

El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, no aprueba el reglamento interior de trabajo ya que exige como obligación que las empresas cuenten con una guardería, y las empresas que ya cuentan con el respectivo reglamento, exigen que si tienen más de treinta mujeres trabajadoras la empresa tenga implementada una guardería, sin importar los argumentos planteados por del patrono o empleador.

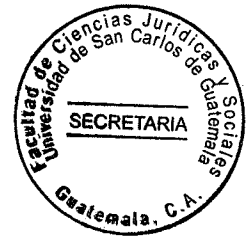
En la presente investigación se comprobó la hipótesis ya que el Artículo número 155, es interpretado en todos los casos siempre a favor de las madres trabajadoras, sin tomar en consideración los argumentos planteados por el patrono o empleador, situación que pone el riesgo el derecho de defensa por la ambigüedad de este artículo.

Los objetivos generales y específicos de la investigación se alcanzaron y fueron analizar la necesidad de reformar el Artículo número 155 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República al no aclarar cuántas mujeres contratadas por el patrono son madres de niños menores de tres años, con el propósito que la Inspección General de Trabajo autorice el reglamento interior de trabajo.

Así como proponer una reforma justa que proteja los intereses de las madres trabajadoras y de los patronos; por último, determinar que las empresas que aún están pendientes de la aprobación de su reglamento interior de trabajo puedan contar con el mismo, y así cumplir con las leyes laborales y evitar ser sancionados con multas.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma: El capítulo uno contiene un análisis del derecho laboral, sus antecedentes, características, principios fundamentales, derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; en el capítulo dos se hace un análisis del patrono o empleador, antecedentes, las características fundamentales, los tipos y las clases de patronos o empleadores; en el capítulo tres esta contenido el tema de la guardería, antecedentes, su importancia y características, las estadísticas del control de las empresas que cuentan con guarderías a nivel nacional; por último en el capítulo cuatro, se hace un análisis de la necesidad de reformar el artículo 155, el papel fundamental de la inspección general de trabajo, la importancia de contar con el reglamento interior de trabajo, así como la importancia de la mujer trabajadora, y una propuesta y proyecto de reforma a este artículo, y lo más importante del trabajo de investigación los efectos positivos que producirá la modificación al Artículo número 155 del Código de Trabajo.

Esperando que la información contenida en la tesis sea de ayuda para contribuir en parte a defender los derechos de las madres trabajadoras y de los patronos o empleadores con una interpretación clara donde exista igualdad de condiciones y respetando los principios fundamentales del derecho laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo veinte hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

La terminología más adecuada es: derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral se dice que es de utilidad teórico práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión a normas laborales.

Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo: su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente; se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.



1.1. Antecedentes

“Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos; en sus orígenes giraba en torno al contrato de trabajo, para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.”¹

La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado los dueños del capital, y por el otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos obreros.

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de sub-consumo.

¹ Gestipolis/recursos/eco/Contrata (Consultado: 25 de octubre de 2017).



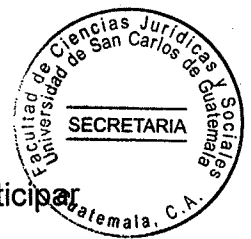
Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes.

“En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.”²

Dentro de la historia del derecho laboral en Guatemala podemos citar lo siguiente: El derecho guatemalteco pertenece a la familia de los derechos romanistas, derivados del derecho común; inicialmente estaba formado por normas indianas y de castilla; su codificación fue iniciada por el gobierno de Mariano Gálvez en el decenio de 1830, pero pronto se volvió a la legislación tradicional, y no se reanudó sino hasta el decenio de 1870.

La historia de Guatemala laboralmente hablando, se basa en una explotación constante y una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias; es importante recordar que el pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando este país ganó su independencia de España.

² Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**, Págs. 5 a 9.



Desde la independencia el pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política del país; los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años 20s, los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944; durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales, fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano; las personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos y muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera; Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual; la nueva constitución dió el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados; Jacobo Árbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país; Árbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952.

Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, en esta época era quien dirigía y estaba también



en el Consejo de Administración de la United Fruit Company, apoyó a la deposición de Árbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Árbenz en 1954.

Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de 8 horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social; es importante recordar que el primer código laboral fue establecido en el año 1947.

“Los asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio; es notorio que a pesar de la firma de los acuerdos de paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar.”³

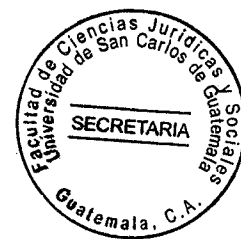
1.2. Características del derecho laboral

- a) Es autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente;
- b) Es dinámico: ya que regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista;
- c) Es de gran fuerza expansiva: nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados, es eminentemente clasista;

³ Guatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html (Consultado: 10 de noviembre de 2017).

- d) Es imperativo: como normas del derecho público y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares;
 - e) Es concreto y actual: si bien es cierto que en la ley laboral existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales;
 - f) Voluntariedad: el trabajador ha de ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral; toma la determinación de trabajar o no, decide si trabaja para una persona o para otra y toma la decisión de poner fin a la relación laboral en cualquier momento;
 - g) Por cuenta ajena: se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario, se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral;
 - h) Dependencia: el empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo, la subordinación no ha de ser absoluta, puesto que entonces el trabajo no sería libre;
 - i) Retribución: toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita, en el trabajo retribuido el empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes, servicios fruto de la tarea desarrollada del trabajador;
- El derecho del trabajo regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos, norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no

justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.



1.3. Naturaleza jurídica

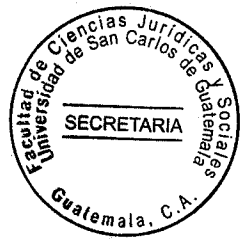
El derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público, doctrinariamente, se lo considera como derecho público, privado e inclusive como un derecho mixto; en materia de derecho individual prevalece el orden público, se trata de un derecho privado limitado por orden público laboral.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

“Carlos García Oviedo dice que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social”. Pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social”, es tan amplio que ninguna rama del derecho dejaría de ser social. Hay otros autores que afirman que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho público y del derecho privado.

“En la actualidad, las diferentes relaciones sociales, los países tienden a darle preponderancia al Estado.”⁴

⁴ Dávalos, **Ob. Cit.** Pág. 28.



1.4. Definición derecho de trabajo

El maestro Guillermo Cabanellas de Torres, lo define como: “derecho de trabajo o del trabajo. Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, de fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios, de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha demarcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”⁵

El derecho de trabajo también llamado derecho laboral o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. También podemos definir el derecho laboral como; el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado; se encarga de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia productiva, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁶

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte el empleador y una parte débil el empleado, por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

1.5. Derechos y obligaciones de los trabajadores

En general los derechos del trabajador son: derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la entidad.

Durante la relación de trabajo tiene además derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional (derecho a la educación en el trabajo, disfrutando de permisos para acudir a exámenes, eligiendo turnos o adaptando la jornada para asistir a cursos de formación profesional), a no ser discriminados para el empleo por razón de sexo, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, a su integridad física y una

⁶ Fernández Molina, Luis; **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. Pág. 1.

adecuada política de seguridad e higiene, al respeto de su intimidad y dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada, entre otras.

Las obligaciones del trabajador son: cumplir con las obligaciones propias de su puesto de trabajo, observar las medidas de seguridad e higiene, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones, no concurrir con la actividad de la entidad, contribuir a la mejora de la productividad, etc.

1.5.1. Derechos de los trabajadores

Llamados también derechos fundamentales o derechos del hombre, disponen de una simiente con una raíz filosófica, histórica, política y así mismo tienen una expresión normativa de acuerdo con las condiciones de cada país, región, provincia o entidad federativa, ellos representan y son el compendio de los más altos valores de la humanidad, porque resumen las nobles aspiraciones del ser humano por vivir con libertad, igualdad, fraternidad, paz, dignidad, democracia, justicia y solidaridad.

En la genealogía de los derechos individuales encontramos antecedentes que se convirtieron en la piedra de toque de las diversas declaraciones, estatutos y legislaciones a partir del siglo XVIII, dichos precedentes son remotos y tienen un carácter jurídico, a continuación, se detallan algunos derechos de los trabajadores:

- a) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- b) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador,

cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

- c) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten, en este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.
- d) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- e) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días; cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días; por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- f) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- g) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

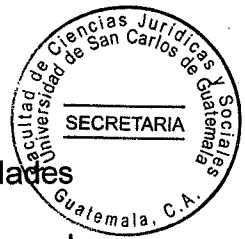
En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, las entidades están obligadas a consultar frecuentemente el Código de Trabajo con la finalidad de cumplir con lo establecido en la legislación del país.



1.5.2. Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo con el principio de que todo derecho implica una obligación se entiende por obligación el deber de dar, hacer y no hacer determinado acto de conducta; si se incumple una obligación, nace un derecho que podrá ejercitar la persona para la que se tiene la obligación, desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, por lo cual se definen las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- b) Observar buenas costumbres durante la jornada laboral
- c) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- d) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- e) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la entidad.



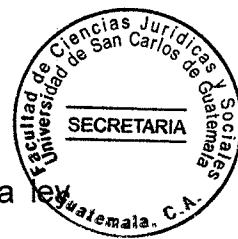
- f) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Los patronos también tienen prohibiciones las cuales se detallan a continuación:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- c) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad
- d) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- e) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- f) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.6. Análisis del marco legal laboral en Guatemala

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo número 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas; asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.



En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono, y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante, de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.

Dentro del marco legal laboral guatemalteco, tiene especial aplicación las normas principios y los objetivos de la Ley de Servicio Civil, que entre otras deben garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye un función pública.



CAPÍTULO II

2. El patrono o empleador

Durante miles de años se ha utilizado este sinónimo, desde tiempos del faraón en Egipto, quien era el que dirigía y poseía inclusive la vida de los esclavos; es indiscutible que siempre ha existido el que tiene el poder de contratación y por ende el poder de ordenar, y lo hace a través de su valor adquisitivo pues este tiene la riqueza económica para decidir a quién contrata según sus proyectos o sus necesidades de creación o de servicio.

Inicialmente el término para dirigirse al patrono o empleador fue patrón, identificando así al que provee de un trabajo, al jefe, al director, etcétera y se aplica aún entre los trabajadores de nuestros pueblos, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación.

Por otro lado, el término patrón, también es utilizado para conceptualizar varios significados, entre los más comunes se puede indicar; a) patrón de un lugar donde existe la creencia de un santo protector, b) patrón de medida lo que se emplea como muestra para medir alguna magnitud o para replicarla, c) patrón en geografía conjunto de rasgos esenciales en un diseño gráfico, mapa o escrito, etcétera.

“La expresión "patrón" o "patrono", que reconoce su origen en el propio derecho romano, lleva envuelta la idea lingüística de una especie de defensor, protector o amparador de personas, sin perjuicio de su asimilación con la imagen señorial del



directo dominio en los feudos de la edad media.”⁷ En efecto, en Roma la figura que comentamos se aplicó tanto al ciudadano romano que protegía a otras personas que se hallaban en situación jurídica inferior, un extranjero, así como al antiguo señor de un esclavo que había sido manumitido.

Este esquema se vuelve a repetir, en cierta medida, con la aparición del maestro en la época de las corporaciones, y en la irrupción del arrendamiento de servicios del código napoleónico. Su utilización por algunos textos jurídicos rememora por lo demás una expresión más vinculada a las luchas existentes entre clases sociales, o a la configuración del derecho del trabajo como un ordenamiento exclusivamente aplicable a tareas de carácter manual.

Dada la gran diversidad de figuras que surgen con el término patrón, este término fue cambiando para darle cabida al patrono, por lo que es importante conocer el significado “La palabra “patrono” viene del latín “patronus” (defensor, protector) y este de la misma raíz indoeuropea “páter” que nos dio palabras como padre, patriarca, patria, paternal, patrimonio, propio, patricio, etc.”⁸, término que ya figura consagrado en la legislación nacional.

En la actualidad se puede evidenciar que este término es utilizado en muchos formularios relacionados en el ámbito laboral, por ejemplo, en los diferentes formularios utilizados en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en formularios de Banco de los Trabajadores, en los mismos formatos de contratos de trabajo proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros.

⁷ Rafael Forero-Rodríguez, **Tipología y clasificación de empleadores**. Tomo I. Capítulo. 20 Pág. 368.

⁸ <http://etimologias.dechile.net/Patron>. (Consultado: 7 de julio de 2017).



Inclusive el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al realizar una nueva inscripción de empresa le asigna el llamado número patronal, que no es más que el número de identificación asignado a la nueva empresa para realizar todas las gestiones de su personal contratado como el pago del seguro social descontado a los empleados y las cuotas patronales que corresponden según la legislación vigente.

2.1. Antecedentes

Desde la constitución de la Organización Internacional del Trabajo OIT, el texto original de 1919, modificado por: La enmienda de 1922, el instrumento de enmienda de 1945, por el instrumento de enmienda de 1946, por el instrumento de enmienda de 1953, por el Instrumento de enmienda de 1962, y por el Instrumento de enmienda de 1972, describe al patrono como empleador, utilizando este sinónimo en la mayoría de documentos que se envían a los países que están anexos a los tratados de la Organización Internacional del Trabajo.

En muchas legislaciones de América Latina como lo anuncia Antonio Vásquez Vialard como el caso colombiano, se cambió la denominación “patrono” por la de “empleador” “nominación oficial que actualmente se utiliza al referirse al que dirige y es responsable de las contrataciones de los empleados directa o indirectamente, ya sea individual o jurídica.”⁹

En el caso de Guatemala, el primer código laboral fue emitido en el año de mil novecientos cuarenta y siete, mediante el Decreto número 330 del Congreso de la

⁹ Vásquez Vialard, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo**. tomo 3. Capítulos VIII a XI, Pág. 327.



República de Guatemala, en el año de mil novecientos sesenta y uno, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde actualmente la legislación reconoce el término patrono en su artículo número dos, así como reconoce la legislación a los representantes del patrono en su artículo número cuatro.

Es importante resaltar que la Constitución Política de la República de Guatemala, vigente desde el 14 de enero de 1986, en el Artículo número 102 derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, inciso g) párrafo tercero y cuarto, establece a los patronos como empleadores y empleador.

Es importante notar en el Código de Trabajo, como en la Constitución Política de la República de Guatemala, que existen dos términos diferentes, pero que al ser utilizados de forma universal, son sinónimos que se refieren para distinguir que el patrono es el empleador y que el empleador es el patrono respectivamente, y basado en esta distinción se puede concluir que en muchas instituciones del Estado es de aceptación los dos términos ya que son utilizados de forma frecuente.

2.2. Definición

Existen muchos conceptos utilizados universalmente para distinguir al patrono o empleador en algunos países; y todos coinciden con “aquella persona física o inmaterial que otorga y genera trabajo a través de un contrato individual o colectivo indefinido o a tiempo definido”¹⁰, ya sea directa o indirectamente, pues es quien tiene el poder económico y genera la necesidad de contratar empleados según sus

¹⁰ Montoya Melgar, Alfredo. **Ideología y lenguaje**. Tomo 7. Pág. 122.



necesidades en la fabricación de diferentes artículos, servicios de asesoría técnica profesional, para determinado proyecto.

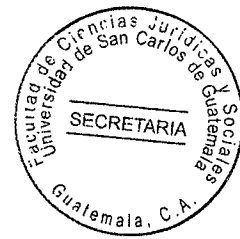
En el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el título primero, capítulo único, disposiciones generales norma en su artículo dos al patrono como: patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En virtud que el patrono tiene representantes que dirigen en forma directa a los empleados, la legislación define a estos representantes en su artículo cuatro como:

Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél; pero también estipula que los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.

Es decir que las decisiones que tome el representante del patrono, al momento de realizar contrataciones, pagar a los empleados, despedirlos, y otras aun cuando no aparezca la firma del patrono, este debe responder por las acciones realizadas por sus representantes.

En el plano latinoamericano, la tendencia de varios países ha sido la de utilizar la expresión empleador, y lo define como a “una persona natural o jurídica que contrata los servicios de un trabajador para la realización de un fin técnico productivo, a través



de un contrato de trabajo.”¹¹

En la diversidad de conceptos enumerados para definir al patrono, relacionándolo con las aptitudes que tiene dentro de una organización laboral, lo podemos definir como: La persona natural o jurídica que adquiere el derecho a beneficiarse con la prestación de los servicios y tiene la potestad para dirigir la actividad del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

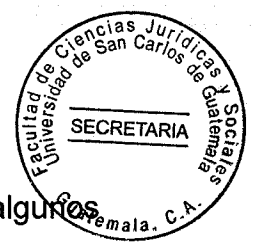
2.3. Características del patrono o empleador

Dentro de los diferentes trabajos, siempre existe el representante directo del patrono, que son los jefes de mando medio, estos asumen ciertas características o actitudes tales como poseer una buena política de recursos humanos, valores, responsabilidad y motivación, que contribuyen al bienestar laboral.

“Existe diversidad de características de estos jefes, buenos y malos, positivos y negativos, entre estos últimos se diferencian marcados perfiles que nadie desea ver en su propio jefe: los irresponsables; aquellos que no asumen el compromiso y tienden a echar culpas a los demás. Los egoístas; aquellos jefes que solo les importa su bienestar sin importar lo que suceda en su entorno de colaboradores y peor aún, bloquear a sus empleados más talentosos y con esta actitud evitan poner en riesgo su puesto dentro de la empresa.”¹²

¹¹ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Tratado práctico de derecho del trabajo** (Buenos Aires, La Ley 1990), Tomo II, Pág. 949

¹² <http://www.rrhhblog.com/perfil-del-buen-empleador/> (Consultado: 19 de agosto 2017).



La insensibilidad y poca seguridad en sí mismos son actitudes que perciben algunos jefes que, con su actitud y trato hacia sus subalternos, dejan de lado la parte humana para focalizarse únicamente en sus procedimientos internos.

Existe perfiles positivos de un jefe que puede ir más allá de lo laboral, debe conocer y enterarse de las necesidades personales de sus empleados, concientizarse con lo que le está sucediendo, en lo posible ofrecer solución; las características de estos jefes son los que todos quieren ver siempre.

Entre sus actitudes más sobresalientes se valora el poder de convencimiento y/o convocatoria, reconocimiento de un trabajo logrado, y la calma en los peores momentos. Liderazgo, comunicación, madurez y control de la situación, actitudes positivas que terminan de completar las características principales de los jefes inmediatos quienes representan directamente al patrono o empleador.

Un buen jefe, estimulador y respetuoso anima, impulsa y brinda a su equipo de trabajo un excelente clima laboral. De esta manera los trabajadores terminan sus tareas dentro de las horas establecidas en un ambiente cordial y de respeto, actitudes que motivan un ambiente de trabajo propicio, y compromiso con todos los colaboradores, crea identidad laboral y satisfacción personal por alcanzar logros en las diferentes áreas que se desempeñan.

Es oportuno indicar que por la forma en que están constituidas la mayoría de empresas como sociedades, muy pocas veces todos los empleados llegan a conocer quién es el patrono, ya que todas estas sociedades siempre tienen nombrado a un representante



legal, quien representa a la sociedad en todos los actos de carácter laboral; existen pequeñas y medianas empresas, en las que el propietario o patrono, tiene contacto directo con los empleados, actitud que genera confianza y seguridad para el desempeño de las labores diarias.

“Una de las características principales que deben tener los patronos o empleadores, es cumplir con las garantías pues debe brindarle al trabajador un salario digno respetando los mínimos vigentes, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre los trabajadores, cumplir con la normativa del derecho de la seguridad social, brindar vacaciones y licencias que la ley establece.”¹³

Existen patronos que además de cumplir con estas garantías mínimas vigentes, otorgan a sus empleados más ventajas de tipo económico, de tipo material inclusive de tipo inmaterial, por ejemplo, bonos por productividad, vehículo para realizar sus labores, descanso por cumpleaños con goce de salario, entre otros.

En contraposición a estas empresas, las hay aquellas que se aprovechan de la necesidad de los empleados, explotándolos con jornadas largas sin pagar tiempo extraordinarios y en algunos casos trabajar más de doce horas diarias, al extremo de pagar el salario de forma atrasada, y no cumplir con las garantías mínimas como las prestaciones legales que en derecho corresponden.

¹³ <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/Empleador> (Consultado: 15 de julio de 2017).



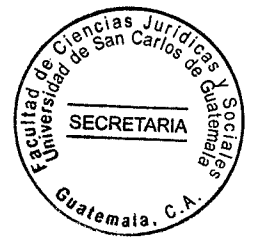
2.4. Clases de patronos

2.4.1. Patrono o empleador natural

Es necesario mencionar que en el pasado solo existía una clase de patrono o empleador, era la persona natural, el individuo que señalaba de forma directa las directrices que deberían de seguirse e imponía las formas de trabajo y las condiciones a los empleados, actividad que según las circunstancias lo realizaba personalmente o a través de sus empleados más cercanos y de confianza, dicho en otras formas "Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica"¹⁴

En la actualidad aún existe esta clase de patronos o empleadores y se da en mucha proporción en las pequeñas empresas; son aquellos empresarios que tienen un capital de inversión mínimo y logra tener entre seis y ocho empleados, muchos de estos cumplen con sus obligaciones fiscales y laborales, pero dentro de este grupo también están aquellos de la llamada economía informal que no cumplen con las obligaciones legales y en muchos casos cometen abusos de índole laboral con sus empleados, situación que el Estado de Guatemala a través de sus entidades no ha podido regular ya que al no estar inscritos en ninguna entidad no se les puede obligar al cumplimiento de las leyes laborales y fiscales.

¹⁴ Bino Ponce, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco.** Pág. 30



2.4.2. Patronos o empleadores jurídicos

“La persona jurídica puede ser de derecho público, de derecho privado o mixta”¹⁵ en las del grupo de derecho público se encuentran las entidades administradas por el Estado, entre estos los ministerios, secretarías, órganos de control político, órganos de control administrativos, así como los gobiernos locales es decir las municipalidades, organizaciones creadas para la atención de la población en general, y su fin es el bien común a través de ofrecer servicios en diferentes aspectos como salud, educación, seguridad, infraestructura, vivienda, agricultura, medio ambiente entre otros.

Es importante indicar que según el Artículo número 191 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el régimen de los servidores del Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este código.

Al referirse al estatuto de los trabajadores del estado, en la actualidad está regulado por la Oficina Nacional del Servicio Civil –ONCEC- a través del Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala “Ley de Servicio Civil”.

“Esta oficina regula las relaciones entre la administración pública y sus servidores, para lo cual debe entenderse como tal, a todos los órganos administrativos que dependen del Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas y autónomas adscritas a

¹⁵ Rafael Forero-Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 369

dicha normativa; así como todo lo concerniente a la administración de las diferentes pensiones que son otorgadas a los ex-trabajadores y beneficiarios del régimen de clases pasivas civiles del Estado.”¹⁶

Dentro de las personas jurídicas de derecho privado tenemos: Las diferentes sociedades comerciales con capitales de inversión donde su fin es el lucro, también aquellas sociedades con capital de inversión extranjero que se convierten en muchos casos empleadores potenciales.

Así también existen empleadores o patronos mixtos, que son aquellos que ejecutan presupuesto del Estado para apoyo en obras de beneficio común, pero su mayor capital es propio.

2.4.3. Empleadores o patronos directos

La mayoría de entidades cuentan con su propio departamento de contratación de personal, es decir que al momento de seleccionar a sus empleados lo realizan de forma directa, de acuerdo a sus necesidades algunas para áreas de producción, otras para administración, algunos para ventas inclusive para cubrir el área de mantenimiento y limpieza.

Esta relación de trabajo se define como empleadores directos ya que las labores se realizan en beneficio directo del crecimiento y control interno de la entidad, aun estén destinados a realizarlo en sucursales en diferentes partes del país. Actividades que legalmente quedan establecidas en el contrato de trabajo suscrito entre patrono y

¹⁶ <http://www.onsec.gob.gt> /Acercas de onces/**Objetivos** (Consultado: 17 de agosto de 2017).

empleado, asumiendo en forma directa el patrono al pago de todas las prestaciones legales establecidas en el código de trabajo y demás leyes laborales.

2.4.4. Empleadores o patronos indirectos subcontratación

“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.”¹⁷

Esta situación se puede evidenciar con la creación de muchas entidades que prestan servicio de outsourcing, es decir dedicadas a la contratación externa de personal, estas entidades asumen las tareas completas en la administración del personal en todo lo relacionado con las leyes laborales.

La naturaleza jurídica del outsourcing es la de un contrato, concebido como el “acuerdo de voluntades, mediante el cual una entidad cliente encarga al outsourcer la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirá la realización de su core business”¹⁸ a raíz de la presencia del outsourcing, se ha privilegiado la creación de diversos modelos de relaciones laborales, los cuales han dejado de lado la relación tradicional entre patrón y trabajador.

¹⁷ <http://www.dt.gob.gt/Consultas/subcontratación/1613/> (Consultado: 25 de agosto de 2017).

¹⁸ <http://www.wikipedia/Enciclopedia> (Consultado: 2 de septiembre de 2017).



En muchos casos se da la utilización de trabajadores autónomos/independientes, mediante la cual los trabajadores realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples entidades y personas que componen su clientela. “Estos mecanismos tienden a excluir al trabajador del ámbito de aplicación y protección del derecho del trabajo, haciéndole aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario”¹⁹

La subcontratación en Guatemala ha nacido con el objetivo de brindar servicios de outsourcing a otras entidades industriales, interesadas en manejar sus áreas con especialistas en la materia. “Una de las principales es Outsourcer S. A. de CV en su página de internet o en algunas bolsas de trabajos como Tecoloco.com que publica ofertas de empleo de tipo subcontratación en cargos de recursos humanos, administración de planillas, contabilidad, publicidad, consultorías del área de comunicaciones, diagnósticos sobre el funcionamiento empresarial, técnicos en el área de computación y tecnologías de la comunicación, programadores, arquitectos, asesor de ventas, entre muchos más. De la misma manera han surgido muchas más entidades que ofrece a las instituciones interesadas esas mismas disposiciones de subcontratación personal.

Por el lado de los usuarios de empleados temporales, no existen casos específicos que mencionar, ya que se ha convertido en una práctica tan común en el país que podría incluirse cualquier entidad guatemalteca de índole industrial, básicamente. Todo radica

¹⁹ Del Peso Navarro, Emilio, **Manual de outsourcing**, Ediciones Díaz Santos 2003 Pág. 17-35



en que la entidad se vea bajo la necesidad de adquirir servicios especializados de personal externo en un momento dado.

CAPÍTULO III

3. Las guarderías

Es un establecimiento educativo que se dedica de manera excluyente al cuidado de niños muy pequeños, que aún no están en edad de ingresar al proceso escolar.

3.1. Antecedentes

La aparición de las guarderías tuvo lugar en Europa en el inicio del siglo XIX, como respuesta al incremento del trabajo de las mujeres en la industria. La ausencia de muchas madres de sus viviendas dificultaba la atención de los bebés, lo que provocó que unas enormes variedades de instituciones caritativas se ocuparan de ellos mismos mientras las madres trabajaban.

El primer nombre conocido por su actividad en este campo fue el del filántropo francés Jean Baptiste Firmin Marbeau, quien en 1846 fundó el Crèche (del francés “cuna”), con el objetivo de cuidar de los niños. En muy poco tiempo, las guarderías aparecieron en numerosos partes de Francia y en otros países europeos. Muchas de ellas eran subvencionadas total o parcialmente por las administraciones locales y estatales; además, se instalaron guarderías en las fábricas lo que permitió a las mujeres poder utilizar breves tiempos durante el trabajo para atender a sus bebés.

El empleo de mujeres en casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La URSS “Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, también conocida como Unión Soviética o, según sus siglas en ruso, CCCP” y sus aliados promulgaron leyes a favor



de la protección de menores, la educación, la salud y las actividades lúdicas. Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres.

Al mismo tiempo ha emprendido una reforma en la educación de los padres, la protección de menores, para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina, la mayoría de las mujeres trabajan en el campo, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. Sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas, en muchos países en vías de desarrollo se implementó guarderías infantiles. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

Hasta principios del siglo XX son muy pocas las políticas gubernamentales que se llevan a cabo con el fin de proteger la salud y el bienestar de los niños. En 1959 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) firmó la declaración de los derechos del niño, la cual proclamó el derecho de la infancia de todo el mundo a recibir un cuidado adecuado por parte de los padres y de la comunidad.

La convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, celebrada en 1989, intentó consolidar la legislación internacional sobre derechos básicos del niño en cuanto a supervivencia, educación y protección frente a la explotación y los malos tratos.



3.2. Definición de guardería

Una guardería es un establecimiento educativo, de gestión pública, privada o concertada (privada de gestión pública), en las que se forma a niños y niñas de 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, alentarlos a aprender de una manera lúdica mediante la estimulación de sus áreas cognitiva, física y emocional.

Lamentablemente no siempre es fácil conseguir un lugar vacante y hay que esperar turno, dado a que en muchas ciudades la oferta es menor a la demanda o porque estas suelen ser muy costosas. Actualmente los planteles se cuentan con muy buenos programas educativos y cada vez es mayor la mirada hacia la educación temprana.

Las guarderías no solo deben proveer de servicios de cuidados, sino también servir como primer contacto con los grupos sociales. Es una etapa idónea para mejorar relaciones sociales, lenguaje, conducta, refuerzo físico y psicológico, entre otros. Proveen una gran oportunidad para detectar malos hábitos y maltrato infantil y sirven también a los propósitos de una evaluación temprana de posibles anomalías tanto físicas como del comportamiento.

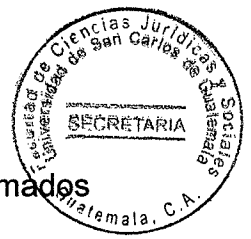
Una guardería no es conceptualmente una escuela infantil. La diferencia fundamental entre ambas viene constituida por el carácter más asistencial de la primera y más educativo de la segunda. La educación infantil aparece en el sistema educativo español



integrada dentro del mismo, como una más de las enseñanzas de dicho sistema, con características propias, ordenación académica, fines y objetivos.

En aquellos países en los que sucede lo anteriormente referido, será más propio para referirse a los centros que atienden la educación preescolar, utilizar el término de escuela infantil o centro de preescolar o de primera infancia. No obstante, se suele reconocer la existencia de centros que no imparten específicamente educación infantil, pero si atienden, de forma regular población infantil comprendida entre 0 y 3 años. Estos centros no deberán utilizar la denominación de escuela infantil ni ninguna otra que pueda inducir a error, siendo muy frecuente en el contexto español, que utilicen el término guardería, o cualquier otro eufemismo, tal como centro de activación, centro lúdico, centro de recursos infantiles, etc. que amplifica el carácter social de este tipo de centros, en detrimento del carácter educativo propio de instituciones contempladas en el sistema educativo la existencia de las guarderías se debe principalmente a la cada vez más frecuente incursión de la mujer en la vida laboral. Anteriormente se creía que esto sólo era necesidad de sociedades ubicadas en grandes capitales, sin embargo, ya no es prioridad de esta población económicamente activa, actualmente se ven desde las zonas rurales a través de los centri comunitarios hasta los grandes países industrializados como Estados Unidos y China, donde se acostumbra a que tanto la mujer como el hombre trabaje, pero hay más guarderías en américa latina.

Dado el abanico de alternativas, las hay con diversos horarios, con servicio de alimento o sin él lo cual permite que los padres elijan entre diversas guarderías con diferentes características y acordes a sus necesidades. En México actualmente se cuenta con uno



de los servicios más completos porque se habilitan agentes educativos llamados agentes comunitarios que llegan a las zonas más marginadas y trabajan modelos educativos que resuelven las propias necesidades de la comunidad. Actualmente se está implementando un nuevo modelo educativo que desde varios pilares como son las neurociencias, los derechos de los niños y el vínculo y el apego proporcionan toda una gama de sustentos que hacen único es servicio que se proporciona.

3.3. Características e importancia de las guarderías de las empresas

Los servicios que los centros brindan están orientados a los hijos de los trabajadores (as) de las instituciones o entidades privadas.

La guardería de desarrollo infantil, proporcionan el servicio de desarrollo integral del niño beneficiario, lo cual se concreta en tres áreas:

- **Atención psicosocial educativa:** este tipo inicia con una evaluación a través de técnicas estandarizadas mundialmente y un programa continuo de estimulación temprana, desarrollo del lenguaje, motricidad fina y gruesa, evaluación y estimulación de la conducta adecuada a su desarrollo psíquico y edad cronológica.
- **El aspecto educativo:** es atendido a través de la puesta en marcha de programas y técnicas pedagógicas acordes a la edad y condiciones de los infantes, que les permitan el desarrollo de habilidades y conocimientos para su posterior inserción al sistema educativo en el nivel primario.
- **Salud y nutrición:** con relación al aspecto de salud, éste es básico para el



desarrollo normal del niño, por lo cual la guardería, establece la atención en salud, desde el punto de vista de una relación preventiva, la cual se logra a través de una evaluación semanal, con el fin de establecer las condiciones en que el niño ingresa a la guardería; de la misma manera, se evalúa al final de la semana.

- **Educación psicosocial educativa y la salud a padres de familia:** esto se concreta a través del fomento de la participación de padres de familia en determinadas actividades que el centro establezca, con el propósito de involucrarse en el proceso de formación y desarrollo de los hijos y de esta manera asuman y compartan la responsabilidad que les es inherente.

La guardería pública está referida a los centros que ofrecen el servicio de cuidado infantil a un costo relativamente bajo, en razón de contar con un subsidio estatal que absorbe casi la totalidad del costo que representa el servicio. Estas instituciones, en términos generales representan una alternativa segura para el cuidado de los niños, sin embargo, por el tamaño de la demanda con relación a la capacidad y condiciones en que se opera en las mismas, por ser centros públicos, en la mayoría de los casos, funcionan con una demanda de atención que sobrepasa la capacidad real, lo cual incide en la calidad del servicio que se proporciona.

Las guarderías privadas ofrecen algunas opciones de cuidado y atención integral para los niños, las cuales están en relación directa con el precio que se cobra por los mismos, lo que se puede constituir en muchos casos, en un impedimento para poder utilizar este tipo de servicios. Por otra parte, cabe señalar que las guarderías privadas que reúnen todas las condiciones necesarias para brindar servicios de calidad son las



que se localizan en sectores residenciales, en donde la oferta, obviamente está focalizada a cierto sector de la sociedad.

3.4. Las guarderías en Guatemala

Como en muchos países Guatemala cuenta con muchas guarderías a nivel nacional que se denominan entre otros como centros de estimulación para el aprendizaje.

3.4.1. Antecedentes históricos

Entre los años 1945 a 1951, se crearon las primeras guarderías infantiles que posteriormente serían las guarderías estatales, cuando era primera dama de la nación, Elisa Martínez de Arévalo, en el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo, quién inicio y presidió la asociación de damas pro-comedores Infantiles y la asociación de guarderías infantiles, entidades cuyo objetivo principal era el de amparar la salud de los niños de la clase humilde, similar a lo que hoy en día realiza la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP).

Durante los años de 1954 a 1957, se logró agrupar todos los servicios existentes en una sola organización y fueron aprobados los estatutos de la asociación de bienestar infantil, además se establecieron dos guarderías, una en el municipio de Guatemala y otra en el departamento de Chiquimula, para el año de 1963 se sustituyó la asociación de bienestar social, por la secretaría de bienestar social.

En año siguiente 1964 se creó el programa de desarrollo de la comunidad y se establecieron entre otros, dos centros de bienestar social y un centro nutricional en el



departamento de El Progreso, además se organizó un comedor infantil en el departamento de Quetzaltenango y otro en el departamento de Zacapa, convirtiéndose posteriormente en centros de bienestar social y guardería, respectivamente.

3.4.2. Guarderías de la Municipalidad de Guatemala

Las guarderías de la Municipalidad de Guatemala, son otro antecedente de las guarderías en nuestro país; inician su funcionamiento en el año de 1987 con la guardería santa Isabel que está localizada en la avenida centroamérica de la zona uno capitalina; la segunda de su generó inicia su trabajo en 1988 en la colonia Castillo Lara, para atender a los niños y niñas que viven en los alrededores; luego en 1990 se crea la guardería Santa Clara que se encarga de atender a los hijos de los "guajeros" (recolectores de material reciclable que extraen del relleno sanitario de la zona 3 de la ciudad de Guatemala) y se localiza en la colonia Landívar.

3.4.3. Hogares comunitarios durante el gobierno de Serrano Elías

Durante el gobierno de Jorge Serrano Elías, en el año de 1991 se inicia el programa de atención infantil adscrito a la secretaría de obras sociales de la esposa del presidente, a raíz de la iniciativa de la señora Magda Bianchi de Serrano, esposa del presidente de la República de Guatemala, quien utilizó como parámetro para su implementación, los antecedentes de países como Colombia y Venezuela.

Sin embargo, no es sino hasta 1995, cuando oficialmente fue regulado su funcionamiento con el Acuerdo Gubernativo Número 171-95 y reformulado con el



Acuerdo número 824-97 de fecha 28 de noviembre de 1997.

Su objetivo es ayudar a las madres que trabajan fuera del hogar proporcionando atención integral (emocional, intelectual, social y nutricional) a sus hijos menores de siete años y atención nutricional y ayuda escolar a quienes tienen entre siete y 12 años; en los días actuales, existen hogares comunitarios en los 22 departamentos, con un número que sobrepasa los mil cuatrocientos hogares; la cobertura geográfica abarca 464 comunidades de 199 municipios de los 340 existentes.

También existen otras instituciones del Estado que tienen guarderías como el caso de la municipalidad de Guatemala que cuenta con cinco guarderías que son para los hijos de los empleados, además de la municipalidad también tenemos a la contraloría general de cuentas y el ministerio de comunicaciones con guarderías para los hijos de los empleados.

3.4.4. Guarderías privadas

Se fundó la Sociedad Protectora del Niño en el año 1920 (casa del niño), como una institución privada de bienestar infantil. La entidad tiene cinco casas en funcionamiento en la ciudad capital, las que son mantenidas con recursos privados.

Como consecuencia del terremoto del año 1976 que afectó directamente muchas poblaciones en Guatemala varias entidades internacionales decidieron crear guarderías infantiles, tales como: ejército de salvación; que empezó instalando una guardería en Tecpán y una en la ciudad de Guatemala, actualmente, cuenta con nueve guarderías.



Otras guarderías son las aldeas infantiles, funcionan la primera de ellas, ubicada en la zona 3 de Mixco, y la otra en San Juan Sacatepéquez; dentro de los servicios que proporcionan esta la estimulación temprana, atención médica, pediatría, sicología, los niños reciben alimentación y educación preescolar.

3.4.5. Estadísticas de instituciones y entidades que cuentan con guarderías en Guatemala año 2017.

Según el Código de Trabajo, en su capítulo quinto. Obligaciones de los patronos, Artículo 61. Inciso a) enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Si bien toda esta información es esencial para conocer la situación laboral de todos los trabajadores a nivel nacional, también es importante que, dentro de esta información, se incluya una columna donde indique si la entidad cuenta o no con guardería ya que en la actualidad no se incluye como un dato estadístico.

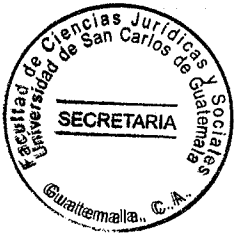


Como consecuencia de esta situación el departamento de estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no proporcionó la información que actualmente se necesita para llevar un control de cuales instituciones y entidades cumplen con el Artículo número 155 del Código de Trabajo.

La razón más importante de este trabajo de tesis, es apoyar a las pequeñas y medianas empresas, ya que estas al pretender aprobación de su reglamento interior de trabajo, se ven en desventaja sobre la aplicación de este artículo ya que el departamento que aprueba el reglamento interior de trabajo, siempre interpone un previo con el argumento que las entidades tienen más de treinta trabajadoras y deben de contar con una guardería.

En un estudio realizado a dos empresas en proceso de manufactura de alimentos y una empresa de elaboración de bolsas plásticas, se pudo evidenciar en la investigación de campo que aún no cuentan con el reglamento interior de trabajo ya que los rechazan por no contar con la implementación de una guardería. Sin embargo, estas entidades como muchas si tienen contratadas más de treinta trabajadoras, pero no todas son madres de niños menores de tres años, muchas de estas tienen niños de ocho a once años, mismo que ya asisten a sus centros de estudio.

Muchas entidades del sector privado desean cumplir con este aspecto para que pueda ser aprobado su reglamento interior de trabajo, y así evitar muchas multas que según la investigación van desde tres hasta diez salarios mínimos, por lo que se hace necesario reformar el Artículo número 155 Decreto 1441, basado en lo desarrollado en el siguiente capítulo del presente trabajo de tesis.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo número 155 Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y aclarar cuantas mujeres son madres, en congruencia con la realidad de la mujer trabajadora, el patrono y la normativa general del derecho laboral.

4.1. Cuestiones preliminares

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ha sufrido reformas por las necesidades desde el punto de vista jurídico, así como social, económico, administrativo, y de otra índole, reformas que siempre han respetado las características ideológicas del derecho de trabajo, en especial aquellas que protegen a los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Siendo el derecho de trabajo democrático, porque también protege los intereses justos de los trabajadores y de los patronos; en la actualidad es necesario seguir realizando reformas a este cuerpo legal, ya que se ha observado que muchas empresas ingresan solicitudes para aprobación del reglamento interior de trabajo, que por sus características en cuanto al tipo de trabajo, contratan más de treinta mujeres para desempeñar labores especiales, pero la Inspección General de Trabajo apegado al Artículo número 155 del Código de Trabajo, deniega la solicitud de aquellos patronos que incumplen con acondicionar una guardería para que las madres con hijos menores de tres años, alimenten a sus hijos y puedan dejarlos allí durante el día al cuidado de



una persona contratada y pagada por el patrono.

Cuando la inspección general de trabajo realiza las visitas a las diferentes empresas, solicitan entre otros documentos formales para el cumplimiento de las leyes laborales el reglamento interior de trabajo, y al no presentarlo levantan un incidente laboral por incumplimiento a los deberes formales, el cual es trasladado al organismo judicial a los juzgados laborales, donde por lo general imponen multas entre cinco y diez salarios mínimos, situación que es repetitiva cada vez que realizan las visitas diferentes inspectores.

Muchas empresas que ya cuentan con su reglamento interior de trabajo aprobado, al recibir la visita de la Inspección General de Trabajo, exigen que la empresa cuente con una guardería, cuando se expone a los inspectores que no se ha implementado porque aunque si cuentan con más de treinta mujeres trabajadoras no todas son madres y no todas tienen hijos y mucho menos niños menores de tres años, los inspectores de trabajo aun comprobando la situación aducida, indican que no importa y se apegan a lo descrito en el Artículo número 155 del Código de Trabajo sancionando a la empresa con un incidente de falta laboral, situación que deja en desventaja al patrono.

Muchos patronos empleadores de la iniciativa privada, son del criterio que, si bien es cierto que se necesita contratar personal femenino para labores especiales en su mayoría en procesos de manufactura, estudian la posibilidad de contratar solo hombres, ya que para ellos es un impedimento muy grande que la inspección general de trabajo imponga multas de forma recurrente por esta situación.

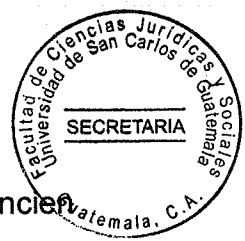


Por lo que es necesario reformar este artículo con el propósito que aclare cuantas mujeres como mínimo y que sean madres de hijos menores de tres años debe tener la empresa para cumplir con el requisito de la guardería, y así la Inspección General de Trabajo, apruebe los reglamentos interiores de trabajo que tiene pendientes por esta situación, como también evitar que las empresas que ya tienen aprobado su reglamento interior de trabajo se les imponga sanciones por no tener en funcionamiento la guardería.

4.2. La Inspección General de Trabajo

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo número 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan, y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norme las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro en el artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo, también debe velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la



sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base en las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Las funciones son realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo, prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral, y velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.

Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora, participar como representante mediador del ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo



de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho, asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales, informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

4.3. El reglamento interior de trabajo

Es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.

El reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

El reglamento interno del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

Así, debe contener a lo menos, las horas en que empieza y termina la jornada de



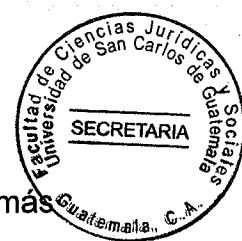
trabajo y las de cada turno, los descansos, los diversos tipos de remuneración, el lugar, día y hora de pago, las personas a quienes los trabajadores deben dirigir sus reclamos, consultas y sugerencias, la forma de comprobación del cumplimiento de las normas previsionales y laborales, las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, las sanciones que se puedan aplicar a los trabajadores con indicación de las infracciones y el procedimiento a seguir en estos casos.

La obligación de elaborar el reglamento Interno no la tiene todo empleador, sino sólo las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas industriales o comerciales que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes.

Para el presente trabajo de tesis es de suma importancia indicar que la entidad que esté obligada a tener reglamento interno y carezca de él, puede ser sancionada con multa administrativa por el Inspector del Trabajo, a través de un incidente laboral.

Así se encuentra regulado en el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala;

Artículo número 57. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivos de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.



Artículo 58. Todo patrón que ocupa en sus empresas permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Artículo 59. Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo, o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

4.4. Realidad de la mujer trabajadora en Guatemala

Según el informe del empleador presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el año 2017 fue de 13,685 empresas con una cantidad de 1,011,471 empleados; Los datos estadísticos más importantes para este trabajo de investigación son los siguientes:

“Datos socio demográficos según el sexo, tamaño de población cantidad de mujeres trabajadoras 270,478 es decir un 26.74%, hombres trabajadores 731,853 es decir un 72.36%, nulo 9,140, es decir un 0.9% este último porcentaje corresponde a informe



presentado con casillas incompletas tratadas para el dato estadístico como nulas.”²⁰

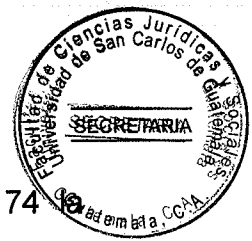
La participación de la mujer en el trabajo tiene un porcentaje muy importante para el desarrollo de las diferentes actividades laborales, hoy en día no solo en el área agrícola, sino también en labores técnicas en empresas de manufacturas y otras de carácter similar, sin olvidar las labores profesionales que está en constante crecimiento.

Dentro de las 13,685 empresas reportadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el año 2016, existen muchos patronos de empresas de manufactura, Inmobiliarias, de comercio por mayor y menor, que necesitan contratar mujeres para la realización de labores técnicas o de administración; hay empresas de manufactura que reportan un 26.74% de mujeres contratadas contra el 72.36% de hombres para diferentes labores, situación que hace necesario por parte del patrono de proveer a las mujeres de un sitio adecuado para darles de comer a sus hijos menores de tres años dos veces al día y dejarlos allí al cuidado de un profesional durante su jornada laboral.

4.5. Bases para una propuesta de la reforma del Artículo número 155 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

La iniciativa de ley, es una facultad exclusiva y concedida a determinadas personas, organismos del Estado e instituciones para que puedan presentar al Congreso de la República de Guatemala, para su discusión y aprobación, proyectos de leyes de rango ordinarias.

²⁰ http://www.mintrabajo.gob.gt/estadísticas/Boletines resultados _2017. (Consultado: 24 de febrero de 2018).



En la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 174 establece así: "Iniciativa de ley. Para la formación de leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral."

La presentación la encontramos regulada en el Artículo 176 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que a su vez nos remite al procedimiento que establece la Ley del Organismo Legislativo, específicamente el Artículo 109 que en su parte conducente establece: "Toda iniciativa cuyo propósito sea la presentación de un proyecto de ley, deberá presentarse redactada en forma de decreto, separándose la parte considerativa de la dispositiva, incluyendo una cuidadosa y completa exposición de motivos, así como los estudios técnicos y documentación que justifiquen la iniciativa. La presentación se hará por escrito ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República."

En relación a la admisión, cuando ha regresado al pleno del Congreso de la República de Guatemala el dictamen favorable y el proyecto de ley se someterán ambos a su consideración, si se hubiese obviado el requisito del dictamen favorable de la comisión, el sometimiento al pleno del proyecto de ley, implica su admisión.

La discusión consiste que el pleno del Congreso de la República de Guatemala delibera sobre la constitucionalidad, importancia, conveniencia y oportunidad de los proyectos de las iniciativas de ley. Admitido el proyecto de ley se pondrá a discusión del pleno del Congreso de la República en tres debates celebrados en distintos días.



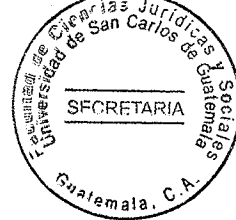
La aprobación se da cuando está agotada la discusión del proyecto de ley y este suficientemente discutido, es aprobado por el pleno del Congreso de la República, y la Junta Directiva del Congreso, lo enviará al Ejecutivo en un plazo no mayor de diez días.

El siguiente paso es la sanción establecida en el Artículo número 178 de la Constitución Política de la República, el Presidente de la República previo Acuerdo tomado en Consejo de Ministros, puede devolver al Congreso, con las observaciones que estime pertinentes, en ejercicio de su derecho de veto, las leyes que reciba para su sanción, promulgación y publicación. Las observaciones que fundamentan el veto deben constar en el acuerdo que se tome en Consejo de Ministros, el cual debe ser firmado por todos los que lo integran, pero la nota de simple envío al Congreso de la República, no debe ir firmada por ningún Ministro de Estado.

En cuanto a la promulgación, es el reconocimiento formal que hace el Ejecutivo de que la ley ha sido aprobada conforme a derecho y en consecuencia debe ser obedecida.

La publicación, es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla.

La vigencia, según lo regulado por la Constitución Política de la República, en su Artículo 180: La ley empieza a regir en todo el territorio nacional ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo o su ámbito territorial de aplicación.



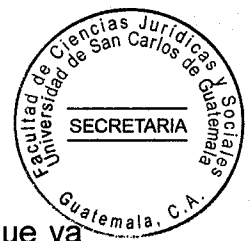
4.5.1. Exposición de motivos

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, desde su vigencia en 1947, si bien ha sufrido cambios en diferentes aspectos que contribuyen a la actualización de las normas internas laborales y normas de carácter laboral internacional, aún necesita más reformas que permitan no dejar dudas sobre la interpretación precisa la norma, y aún más cuando afecta directamente el derecho de defensa protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que es necesario reformar el Artículo número 155 del Código de Trabajo.

4.6. Los efectos positivos que producirá la modificación del Artículo número 155 del Código de Trabajo

Al realizar este trabajo de investigación fue muy notorio que ya muchos autores han sugerido reformas a este artículo, que van en sentido de protección a la madre trabajadora y por consiguiente a la familia como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, situación que garantiza el desarrollo de la clase trabajadora y por ende el crecimiento económico y tranquilidad al respetar las garantías mínimas de las leyes laborales.

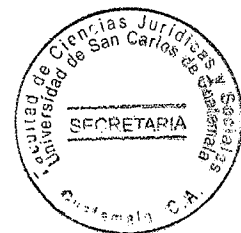
La ambigüedad de este artículo no solo afecta los intereses de la clase trabajadora, sino que también al patrono o empleador pues este recibe muchas sanciones económicas al no contar con un reglamento interior de trabajo que no es aprobado por la Inspección General de Trabajo por la obligación incumplida de contar con una guardería.



La misma Inspección General de Trabajo al realizar las revisiones a empresas que ya tienen aprobado el reglamento interior de trabajo, pero que no cuentan con una guardería sanciona a los patronos o empleadores sin tomar en consideración que, si bien muchas empresas tienen contratadas mujeres, no todas son madres de hijos menores de tres años.

La clase patronal al igual que la clase trabajadora tienen igual derecho de interpretación del presente artículo, sin embargo apegado a la doctrina en el derecho laboral siempre se está protegiendo a la clase más desfavorecida la trabajadora, en la presente investigación se pretende dar protección al patrono o empleador con una interpretación clara a la norma, con el propósito de obtener los siguientes efectos positivos que ayuden no solo a las mujeres trabajadores sino también a los empleadores o patronos.

- a) Que la inspección general de trabajo cuente con una norma que aclare cualquier interpretación del presente artículo.
- b) Que se protejan los intereses de las madres trabajadoras.
- c) Que al interpretar este artículo se protejan los intereses de los patronos que han sido afectados durante muchos años con sanciones económicas por la ambigüedad de este artículo.
- d) Que la inspección general de trabajo, apruebe los reglamentos interiores de trabajo que tiene pendientes por esta causa.
- e) Que esta reforma proteja los intereses de ambas partes, cumpliendo con los preceptos legales de igualdad.



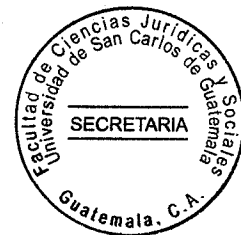
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existen muchas empresas que son multadas por la Inspección General de Trabajo por no tener autorizado su reglamento interior, situación provocada por la interpretación del Artículo 155 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; quedo demostrada la obligación de las empresas en habilitar una guardería para que proceda la aprobación del reglamento interior de trabajo.

Los contratos de trabajo demuestran la cantidad de mujeres contratadas en varias empresas que suman más de treinta, pero no todas son madres y las que sí lo son no tienen hijos mayores de tres años, la Inspección General de Trabajo no da validez y concluye en multar a estas entidades dejando en desventaja al patrono o empleador.

Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo número 155 del Código de Trabajo, conforme a la normativa constitucional vigente, con el fin que la Inspección General de Trabajo tenga una norma clara, precisa y pueda aprobar todos los reglamentos interiores de trabajo que tiene pendientes, al mismo tiempo que el patrono o empleador pueda demostrar la cantidad de mujeres trabajadoras que debe contratar para cumplir con habilitar una guardería y evitar sanciones.





ANEXOS





ANEXO I

Proyecto de iniciativa de reforma de ley del Artículo número 155 del Decreto 144 del Congreso de la República, Código de Trabajo

En tal sentido se propone la siguiente:

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligadas a establecer y mantener, de acuerdo a la ley, guarderías para beneficio de sus hijos menores de tres años y para bienestar de sus propios trabajadores, la cual no se encuentra adecuadamente regulado en el Artículo número 155 del Código de Trabajo, puesto que la interpretación ambigua de este artículo si bien debe proteger los intereses de las madres con hijos menores de tres años, se ha observado en la práctica actual los inspectores de trabajo violan el derecho de defensa de los patronos al no permitir la justificación, que si bien es cierto que tienen



ANEXO II

contratadas más de treinta mujeres sin embargo al realizar la estadística muchas de ellas no son madres y otras que lo son ya no tienen hijos menores de tres años.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que la característica ideológica del derecho de trabajo sea cumplida eficazmente y exista una protección jurídica preferente donde se protejan los intereses justos de los trabajadores y de los patronos.

POR TANTO

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

DECRETA

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 155 el cual queda así:

“ARTÍCULO 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta mujeres trabajadoras y se compruebe que todas estas tengan hijos menores de tres años, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél, dicho



ANEXO III

acondicionamiento será sencillo y en forma obligatoria para el patrono, y en caso de incumplimiento será constitutiva de una falta de trabajo y previsión social, cuyo monto de la multa será de Q. 30,000.00. La vigilancia y control a lo preceptuado estará a cargo de la Inspección General de Trabajo.”

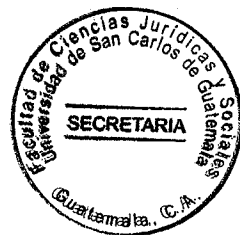
ARTÍCULO 2. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

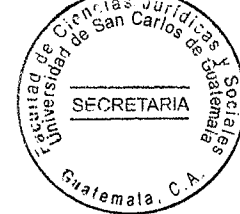
PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS ____ DÍAS DEL MES DE ____ DEL AÑO DOS MIL ____.

Presidente

Secretario





BIBLIOGRAFÍA

- BINO PONCE, Carlos Enrique, **Introducción al estudio del derecho Individual del trabajo guatemalteco**. Guatemala 1988. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental** ed. actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Buenos Aires, Argentina.
- CASSIRER, Naomi, y ADDATI, Laura, Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer, los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil. **Programa sobre condiciones de trabajo y empleo** (Travail) 2007.
- CORTEZ, Camilo, **El reglamento interno Pricewaterhouse Coopers** El mercurio la dirección del trabajo 2009.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2da. ed. México. Ed. Porrúa. 1988.
- DEL PESO NAVARRO, Emilio, **Manual de outsourcing**, Ediciones Díaz Santos 2003.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala, Guatemala, centroamérica. Ed. Óscar De León Palacios. 1996.
- <http://www.onsec.gob.gt/acercadeonsec/Objetivos>(Consultado: 17 de agosto 2017).
- [http://www.mintrabajo.gob.gt/estadística/Boletines resultados_2017](http://www.mintrabajo.gob.gt/estadística/Boletinesresultados_2017) (Consultado: 24 de febrero 2018).
- <http://www.tecoloco.com.gt/blog/El-outsourcing-nueva-forma-de-contratación> (Consultado: el 15 de enero 2018).
- IRURETA URIARTE, Pedro, **La noción jurídica de empleador ante el derecho de trabajo**, revista de derecho de la pontificia universidad católica de Valparaíso no.42 Valparaíso julio 2014.



LABARCA GODDARD, Eduardo, **El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena** (Santiago, editorial jurídica de Chile, 1966)
(Consultado: 11 de noviembre 2017).

ROJAS MIÑO, Irene, AYLWIN CHIORRINI, Andrés, **Los grupos de empresas en el derecho chileno del trabajo** (Santiago, LexisNexis, 2006)

Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.