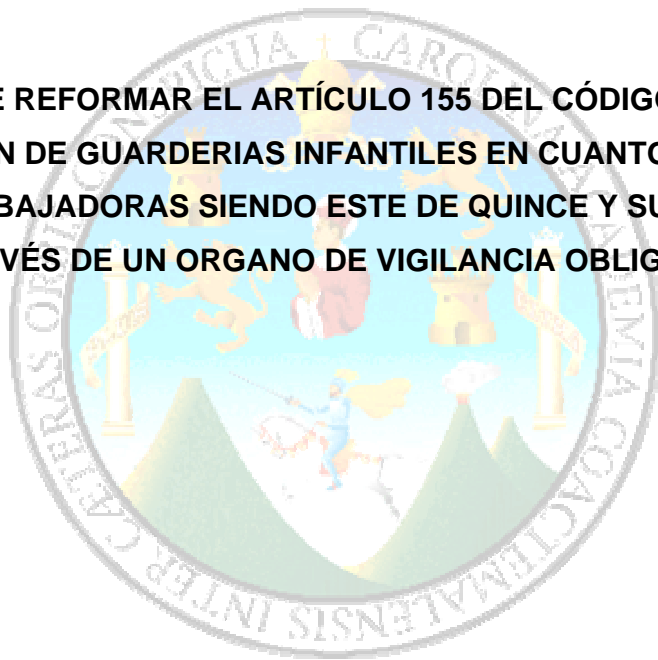


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN
LA CREACIÓN DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NÚMERO DE
MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE QUINCE Y SU CUMPLIMIENTO A
TRAVÉS DE UN ORGANO DE VIGILANCIA OBLIGATORIO**



CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO

GUATEMALA, MAYO 2006

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN
LA CREACIÓN DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NÚMERO DE
MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE QUINCE Y SU CUMPLIMIENTO A
TRAVÉS DE UN ORGANO DE VIGILANCIA OBLIGATORIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Sergio Amadeo Pineda Castañeda
Vocal:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Secretaria:	Licda. Gloria Leticia Pérez Puerto

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
Vocal:	Licda. Marisol Morales Chew
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

BUFETE JURÍDICO DEL ABOGADO Y NOTARIO
VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA

Guatemala, febrero 02 de 2006.

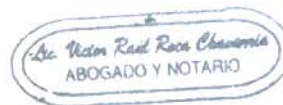
Señor Decano
Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

En cumplimiento de la resolución emitida por ese decanato con fecha veintiséis de octubre del año 2005, me permito informar a usted que procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO, intitulado: **"NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LA CREACIÓN DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE CINCO Y SU CUMPLIMIENTO A TRAVÉS DE UN ÓRGANO DE VIGILANCIA."**

El trabajo fue realizado con acuciosidad y esmero, que puede ser de mucha utilidad para los estudios del Derecho y litigantes, reuniendo además los requisitos exigidos por las leyes universitarias, razones por las que al emitir dictamen, el mismo es FAVORABLE y se recomienda que sea aceptado como tesis de graduación y pueda discutirse en Examen Público

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano

Atentamente,



Colegiado No. 3863

4ª. Calle 4-108 "A", zona 3 Chimaltenango

TEL: 7839-3906 * CEL: 5215-4148



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. HAROLDO GIRÓN MOREIRA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO**, Intitulado: **“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LA CREACIÓN DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE CINCO Y SU CUMPLIMIENTO A TRAVÉS DE UN ÓRGANO DE VIGILANCIA ”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh



OFICINA JURIDICA
Lic. HAROLDO GIRON MOREIRA
1^a Calle 1-25 Zona 4, Plaza de la Fuente, Local 13
Chimaltenango, Guatemala.
Tel.: 7839-1623



Guatemala 2 de Marzo de 2006.

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

En cumplimiento de la resolución emitida por ese decanato con fecha veinte de febrero de dos mil seis, me permito informar a usted que procedí a **REVISAR** el trabajo de tesis del Bachiller **CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO**, intitulado: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 155 DEL CODIGO DE TRABAJO, EN LA CREACION DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NUMERO DE MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE CINCO Y SU CUMPLIMIENTO A TRAVES DE UN ORGANO DE VIGILANCIA".

En la elaboración de la referida tesis, el bachiller Salazar Castillo contó con la revisión del suscrito, que estimó conveniente realizar algunos cambios de forma, y el título de la misma; siendo este: "**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 155 DEL CODIGO DE TRABAJO, EN LA CREACION DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NUMERO DE MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE QUINCE Y SU CUMPLIMIENTO A TRAVES DE UN ORGANO DE VIGILANCIA OBLIGATORIO**", y así darle el

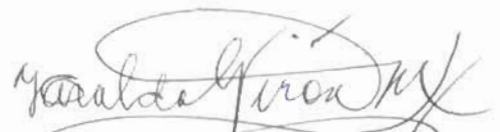


correcto enfoque al planteamiento de reforma. Asimismo, ratifico que el trabajo de tesis del bachiller Salazar Castillo, confirma la tesis planteada.

Por las razones anteriormente expuestas y de conformidad con el artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la presente investigación para ser debatida en el Examen General Público.

Sin otro Particular, quedo de usted como su atento y seguro servidor,

Atentamente,


Dic. Haroldo Girón Moreta
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 2,520



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES (Guatemala, octubre de mil noventa y dos mil) 2022-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **CHRISTIAN WAGNER ERNESTO SALAZAR CASTILLO**, titulado **NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LA CREACIÓN DE GUARDERIAS INFANTILES EN CUANTO AL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS SIENDO ESTE DE QUINCE Y SU CUMPLIMIENTO A TRAVÉS DE UN ÓRGANO DE VIGILANCIA OBLIGATORIO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis -

~~INTAB. III~~





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** En quien confío y encomiendo cada acto de mi vida y en su infinita misericordia me ha permitido alcanzar esta meta, a EL sea toda la gloria, la honra y honor.
- A MIS PADRES:** Eduardo Ernesto Salazar Jerez y Gloria Ester Castillo Pérez, por su ilusión y esperanza en que llegara ese soñado momento, que Dios les derrame muchísimas bendiciones.
- A MI ESPOSA:** Heidi Esmeralda Hernández Juárez, gracias por tu paciencia, amor y comprensión cuando lo necesitaba.
- A MIS HIJAS:** Dorcas Ana Rebeca y Noemí María Ester, mariposas de amor que Dios me envió, tesoros de mi vida, que Dios las Bendiga por siempre.
- A:** Mi tía Dora Amelia Castillo Pérez, por sus consejos, ayuda económica y cariño, que siempre me ha demostrado, que Dios la Bendiga.
- A:** Mi amigo del alma, Dr. Luis Roberto Mendizábal Hernández, por su apoyo moral, espiritual y económico, que Dios te Bendiga y mil Gracias.
- A MIS HERMANOS:** Ronald, Roslyn e Iván, con el amor fraternal que nos ha unido ayer, hoy y siempre.
- A MIS TIOS, TIAS, PRIMOS Y PRIMAS:** Con mucho cariño y Gracias por su apoyo.
- A MIS ABUELOS:** Rubén Alejandro Castillo García (Q.E.P.D.), Eugenia Pérez Arana (Q.E.P.D.), César Moisés Salazar Zamora (Q.E.P.D.) y Otilia Jeréz Garavito, por el amor que en vida me dieron y sus sabios consejos.
- A LOS LICENCIADOS:** Luis Roberto Romero Rivera y Héctor España Pinetta, Gracias por sus enseñanzas, que Dios los Bendiga.
- A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Gloriosa Casa de Estudios en la cual se imparten los conocimientos científicos y sociales para que cada egresado sea un pilar en el desarrollo del país.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES:**

Que me acogió en sus aulas y me dio la oportunidad de adquirir los conocimientos, para convertirme en un profesional.

A USTED:

Por estar aquí y compartir este hermoso momento,
MIL GRACIAS.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Las guarderías	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Definición	3
1.3 Escuelas guardería	6
1.4 Guarderías comunales en Guatemala	6
1.4.1 Características del programa de Guatemala	7
CAPÍTULO II	
2. Derecho de trabajo	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Terminología del derecho de trabajo	12
2.3 Definición	12
2.4 Naturaleza del derecho de trabajo	14
2.4.1 Concepción privativa	15
2.4.2 Concepción publicista	15
2.4.3 Concepción dualista	16
2.4.4 Concepción social	16
2.5 Principios fundamentales	17
2.6 Fuentes del derecho de trabajo	20

2.6.1	Fuentes reales	20
2.6.2	Fuentes formales	20
2.6.3	Fuentes históricas	21
2.6.4	Fuentes específicas	21
2.6.5	Jerarquización de la fuentes del derecho de trabajo	21
2.7	Legislación guatemalteca	22
2.7.1	Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo, decreto 330 del Congreso de la República	22
2.8	La mujer trabajadora	23
2.8.1	Antecedentes históricos de la mujer trabajadora	23
2.8.2	De la época antigua	24
2.8.3	De la época medieval	28
2.8.4	De la época moderna	29
2.8.5	Condición jurídica de la mujer trabajadora	33

CAPÍTULO III

3.	Las guarderías y la obligación patronal de instalarlas en el caso de que tenga en su centro de trabajo mujeres madres trabajadoras	35
3.1	Las guarderías en la historia	35
3.1.1	Historia de las guarderías en Guatemala	35
3.2	Casas de la Sociedad Protectora del Niño –SPN-	36
3.3	Centros infantiles de la Secretaria de Bienestar Social	36
3.4	Guarderías de la Municipalidad de Guatemala	36
3.5	Programa de Hogares Comunitarios de la Secretaria	

de Obras Sociales de la Esposa del Presidente	37
3.6 Las guarderías del estado	38
3.6.1 Hogares Comunitarios de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente	38
3.6.2 Guardería de la Policía Nacional Civil	40
3.7 Guarderías de instituciones autónomas	41
3.7.1 Guarderías de la Municipalidad de Guatemala	41
3.8 Guarderías de instituciones privadas	41
3.9 Guarderías, instituciones privadas	42
3.10 Empresas privadas que cuentan con guarderías para sus trabajadoras	43
3.11 Análisis de la Ley Nacional e Internacional en relación con la obligación patronal de instalación de guarderías	44
3.12 Código de Trabajo de Guatemala	45
3.13 Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo	47
3.14 Convención relativo a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	47
3.15 La Inspección de Trabajo como posible órgano de vigilancia para el funcionamiento de las guarderías	48

CAPÍTULO IV

4. El Artículo 155 del código de trabajo y la necesidad de su reforma en congruencia con la realidad de la mujer trabajadora y la normativa internacional	51
---	----

4.1	Cuestiones preliminares	51
4.2	El Artículo 155 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma	54
4.3	Realidad concreta de la mujer trabajadora	55
4.4	La normativa internacional, derecho comparado	57

CAPÍTULO V

5.	Bases para una propuesta de reforma del artículo 155 del Código de Trabajo	61
5.1	¿A qué le llamamos ley?	61
5.2	Jerarquía de las normas jurídicas	62
5.3	Proceso legislativo	63
5.4	Iniciativa de ley	64
5.5	Presentación	65
5.6	Admisión	66
5.7	Discusión	67
5.8	Aprobación	67
5.9	Sanción	67
5.10	Promulgación	68
5.11	Publicación	68
5.12	Vigencia	69
5.13	Necesidad de reformar el Artículo 155 del Código de Trabajo	69
5.14	Proyecto de iniciativa de reforma de Ley del Decreto 1441, del Artículo 155	71

CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	79



INTRODUCCIÓN

La precariedad en que se desarrollan las labores de las madres trabajadoras en la actualidad es alarmante. A pesar de la tutela que las leyes de trabajo y los mismos acuerdos de paz les otorgan, es preocupante acercarse a la realidad y observar que debido a la pobreza y extrema pobreza de las mujeres con cargas familiares ellas deben aceptar trabajos en los cuales se vulnera su dignidad y sus más elementales derechos.

La falta de cumplimiento del Artículo 155 del Código de Trabajo que establece la obligación de los patronos para crear centros de cuidado infantil o guarderías, se da básicamente por el número elevado que el mismo estipula el cual actualmente es de treinta, es nuestro criterio que al reducir a quince ese número, eso permitiría que las madres trabajadoras puedan ver facilitado el cumplimiento de la norma puesto que es difícil que en un centro de trabajo concuerden tantas madres trabajadoras.

El contar con centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo otorga un enorme apoyo a las madres pues, tendrían la certeza de que pueden acudir mas confiadamente a sus labores cotidianas al saber que dejan a los infantes al cuidado de personal capacitado mientras ellas se dedican a cumplir con el trabajo que les provee de lo necesario para subsistir.

El contar con ese apoyo les otorga mayor concentración y dedicación a las labores *para las que fueron contratados ya que tendrían un motivo menos de preocupación* lo cual tiene un efecto positivo ya que se incrementa la productividad, la eficiencia y la calidad. A medida que el empleador tiene mayor productividad, puede tener también una utilidad y rentabilidad mayor un mejor aprovechamiento de los recursos y factores productivos lo cual en su conjunto influye en la economía nacional con un incremento en la productividad global y por consiguiente en el producto interno bruto.

Los centros de cuidado infantil representan para las madres una alternativa para paliar la crisis en que se encuentra la economía doméstica ya que no tendrían que hacer mayores erogaciones para el cuidado de sus hijos, además si el centro es adecuadamente implementado, les otorgara a los menores además de vigilancia, cierto cuidado de salud y atención educativa.

Todo ello nos motiva a presentar este trabajo de tesis en el cual en primer plano analizamos, lo relativo a las guarderías en el primer capítulo, luego en el capítulo dos encontramos lo referente al derecho de trabajo con énfasis en la mujer trabajadora. El capítulo tres trata acerca de la obligación patronal de instalar guarderías en caso de que tengan un su centro de trabajo, mujeres madres trabajadoras. El capítulo cuatro constituye la síntesis del presente trabajo ya que analizamos el Artículo 155 del Código de Trabajo, y la necesidad de su reforma en congruencia con la realidad de la mujer trabajadora y la normativa internacional. Para finalizar, en el capítulo cinco presentamos los resultados del trabajo de campo como bases para una propuesta de reforma del Artículo 155 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. Las guarderías

1.1 Antecedentes

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres quedaron relegadas a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. Alrededor del año 2000 A.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas. Pero en las sociedades primitivas quedaban relegadas al hogar.

Algunos gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones en trabajos reservados tradicionalmente a los hombres. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

Los gremios del sistema putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado. Las mujeres recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

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 una enorme variedad 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 numerosas 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 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 han creado 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.

1.2 Definición

Los diccionarios prácticamente ignoran esta palabra. Los antiguos se refieren a los sistemas de guarda rural y de instituciones aún más antiguas de guarda; y los modernos pasan de puntillas por las que con el adjetivo añadido de

infantil definen como "Establecimiento donde se tiene y cuida durante algunas horas, por ejemplo mientras están sus madres en el trabajo, a los niños pequeños (María Moliner). O Establecimiento destinado al cuidado de los niños durante las horas en que sus padres, por exigencias del trabajo, no pueden atenderlos. (Sin. Guardería infantil.) Es la definición de la Océano después de otras dos definiciones: "Ocupación y trabajo del guarda" y "Coste de los guardas de una finca rústica".¹ Es de notar que en ambas definiciones se trasluce la mala conciencia, por lo que van acompañadas del pretexto: en una y otra se hace una referencia absurda a la limitación horaria, como si fuese "en seguida vuelvo a recogerlo" (¡son más las horas de guardería que las de escuela!); y en ambas se explícita la excusa, la razón por la que se deja el niño para que lo guarden "sólo durante unas horas": es por razones de trabajo. Y en la definición de la Océano se ahonda aún más en la justificación: no pueden atenderlos por exigencias del trabajo. De donde se infiere que si desapareciese la motivación, desaparecería el hecho. O mejor explicado: la razón de ser de las guarderías es efectivamente guardarles los niños a los padres mientras están en el trabajo. Y claro, los dejan con el mismo dolor de corazón con que dejan a los viejos en las residencias porque no les caben en casa o porque no les pueden atender o porque no caben ya en sus vidas.

El verbo guardar y sus derivados nos lo hemos traído del germánico ward, que es mirar, hacer de vigía, y de ahí vigilar y guardar. La forma principal de guardar era y es mirando, mirando por, atalayando. Al italiano le ha quedado el

¹ **Diccionario ilustrado océano de la lengua española.** Pág. 453.

verbo *guardare*, que significa "mirar". En francés tienen *re-garder*, de un antiguo *garder*, también para mirar, observar. En español nos queda tan sólo la exclamación "¡Guarda!", que significa "¡Mira!", "observa", "¡Fíjate!", "¡Cuidado!" (la forma popular suele ser: ¡Guarda, Pablo!) como la referencia más próxima al significado primitivo de este verbo. Fuera de este caso, probablemente de influencia italiana, el verbo se decantó hacia el significado de guardar, como se desprende de su numerosa parentela: *guarda*, *guardia*, *guardián*, *guardar*, *guardería*, *vanguardia*, *retaguardia*, *vanguardista*, *aguardar*, *guardarse*, *guardaagujas*, *guardabarros*, *guardamuebles*, *guardapolvo*, etc. *resguardarse*, *resguardo*, *guardilla* (*buhardilla*)... transfiriendo el significado visual a "catar" (de ahí el *cata-lejos*).

Lo mejor que se podría decir de la *guardería* hubiese sido precisamente que su actividad estaba centrada en la observación del niño. Se hubiese disuelto en este significado todo el desdoro que se intentó disimular en el de *guardar*, porque realmente la mejor atención que se le puede ofrecer a un niño de *guardería* es observarlo para estar seguro de que no se produce ninguna anomalía en su libre hacer. Y si es un bebé, además de observarlo, darle contemplación.

Las *guarderías* infantiles, son centros de cuidado de menores en que tienen una razón de existencia, en virtud de que existen mujeres que trabajan y que lógicamente no pueden hacerlo en compañía de los hijos, principalmente aquellas mujeres que laboran en el sector formal.

1.3 Escuelas guardería

Dado que los estudios sobre la infancia revelaban la importancia de los primeros años en el desarrollo físico, emocional e intelectual, el movimiento de escuelas guardería se extendió rápidamente a Gran Bretaña y otros países de Europa. Las primeras escuelas guardería de Estados Unidos comenzaron bajo los auspicios de los colegios y de las universidades, y sirvieron como laboratorios para el estudio de los problemas infantiles, la educación de los profesores y de los padres.

Durante muchos años, las guarderías fueron sobre todo instituciones caritativas dedicadas a cuidar y custodiar a los niños, mientras que las escuelas guarderías eran por lo general empresas que ofrecían programas educativos concretos. Hoy, en muchos casos, los centros de cuidado y de las escuelas guardería emplean profesionales que imparten actividades educativas de los más variados; además, algunos de estos centros ofrecen la posibilidad de ampliar los horarios para acomodarse a los de los padres trabajadores.

1.4 Guarderías comunales en Guatemala

El empleo que requiere alejarse del hogar por muchas horas restringe la capacidad de las mujeres para manejar sus hogares, cuidar de sus hijos y participar en los programas de desarrollo. Con frecuencia, las mujeres trabajan hasta 12 horas por día y dedican 2-3 horas para trasladarse a su lugar de

trabajo. Por lo tanto, se hace casi imposible que estas mujeres participen en los programas de desarrollo que operan en las comunidades donde viven, en virtud de que están físicamente ausentes del hogar por periodos prolongados, con frecuencia hasta 6 días a la semana.

1.4.1 Características del programa de Guatemala

Para atacar este problema y aliviar la pobreza, el gobierno de Guatemala patrocinó el Programa de Guarderías Comunes (PGC), apoyado parcialmente por el Programa Mundial de Alimentos (PMA), para ofrecerles a los padres cuidado de calidad y de bajo costo para sus hijos. El PGC ofrece entrenamiento inicial a los proveedores del cuidado, así como mobiliario, baterías de cocina y cubiertos y platos para servirles a 10 niños. Cada mes entrega fondos para comida (\$0.55 por niño por día para darles dos comidas fuertes y dos ligeras, cinco días a la semana) y para material educativo y combustible. El programa les paga a los proveedores del cuidado \$3.33 por niño atendido por mes. Se espera que los padres complementen este ingreso pagándoles a los proveedores del cuidado \$5 por niño por mes, lo cual corresponde a aproximadamente el 3-4 por ciento de los salarios promedio de las madres participantes. Cada guardería también recibe donaciones de alimentos del PMA (por lo general 44 libras de maíz, 1 galón de aceite de cocina y 13 libras de frijoles negros o 6 latas de pescado).

Revelaciones de la Investigación ¿Qué tan bien funciona el programa? Para evaluar los aspectos operacionales del programa, se llevaron a cabo entrevistas con los proveedores del cuidado, observaciones en las guarderías y discusiones en grupos de enfoque en todas las guarderías que operan en los tugurios urbanos de algunos barrios de la ciudad de Guatemala.

El equipo y el mobiliario suministrados por el programa se recibieron en forma oportuna, pero con el tiempo se deterioraron y no fueron reemplazados. Los proveedores del cuidado también recibieron el entrenamiento inicial, tal como se había planeado, pero la mayoría expresaron la necesidad de entrenamiento adicional, particularmente en el uso de menús y en la sustitución de alimentos de valor nutricional similar para ajustarse a cambios en los precios y en la disponibilidad estacional. Se reportaron algunas demoras en los pagos a los proveedores del cuidado, lo cual afectó la moral y la motivación. Los proveedores del cuidado también se manifestaron consistentemente sobre lo inadecuado del monto destinado para las compras de alimentos; era insuficiente para garantizar una dieta adecuada para los niños.

Sin embargo, el programa parece ser un mecanismo efectivo para focalizar la ayuda en alimentos a los niños de madres trabajadoras de zonas urbanas, cuyos patrones de trabajo les impiden participar en programas comunitarios que están condicionados a la asistencia regular o al contacto frecuente con el personal del programa durante horas de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo

2.1 Antecedentes

Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. 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 (de raigambre civil) 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. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los

contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometían físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del Derecho de Trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomo

como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para; que emitieran algunas leyes de Indios y las Reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue con la revolución de octubre de 1944 que nació el Derecho De Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. De Mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330.

2.2 Terminología del derecho de trabajo

La disciplina jurídica laboral, ha tenido en el transcurrir de la historia, diversas denominaciones, desde su aparecimiento hasta la presente fecha:

- Derecho obrero
- Legislación obrera
- Derecho industrial
- Derecho social
- Legislación industrial
- Derecho del trabajo
- Derecho laboral

2.3 Definición

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo lo considera como: “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, 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 de marcar las líneas

fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”²

Los tratadistas del derecho laboral Gallart y Folch, plantean su definición de la siguiente manera: “Conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, y otros aspectos de la vida y condición de los trabajadores.”³

Preferentemente llamado por algunos autores “Derecho Laboral”, es, según Cabanellas: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Podemos entonces indicar que el Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.

² **Diccionario de derecho usual.** Pág. 647.

³ Citado por Olmos Osinaga. **Ob. Cit.** Pág. 232.

- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.

- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.

- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.

- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Asimismo podemos expresar o definir que el Derecho de trabajo es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas codificadas de derecho público, que tienen por objeto regular todo lo referente a cuestiones económicas, políticas y jurídicas que puedan surgir entre patronos y trabajadores, naciendo éstas a la vida jurídica, como resultado de la prestación del trabajo.

2.4 Naturaleza del derecho de trabajo

Cuando hablamos de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo nos encontramos con varias concepciones que determinan el surgimiento de este, siendo:

2.4.1 Concepción privativa

Esta concepción sostiene que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civilistas o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado en la que la relación de los sujetos es de coordinación y sus normas tienen carácter dispositivo. Es decir, que esta teoría considera al derecho de trabajo como una rama del derecho privado, en la que las partes pueden contratar de manera particular y en la forma que más convenga a sus intereses.

2.4.2 Concepción publicista

Sostiene esta teoría, que el derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, es decir, que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general. Nuestro Código de Trabajo; literal E, Considerando IV. En un nuestro medio, el legislador del 44 decide que es una rama del derecho público. El derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público. La otra posición: la doctrina de la naturaleza de los Sujetos, sostiene que el Derecho es Público si los sujetos que intervienen son de carácter público.

2.4.3 Concepción dualista

Esta concepción afirma que por una parte el derecho de trabajo tutela intereses privados y por la otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al contrario, depende del derecho privado cuando se da la relación contractual.

2.4.4 Concepción social

La presente concepción es de reciente creación e incorpora al derecho de trabajo, una serie de instituciones que convierten a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil. Algunas corrientes no le dan carácter ni de Derecho Público, ni Privado, sino de Derecho Social, porque la construcción del Derecho de Trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Ese carácter de autónomo, se lo también el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa.

En resumen: Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, ya no debemos preguntarnos si es un derecho publico o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un Derecho propio del Trabajo y con características particulares.

2.5 Principios fundamentales

- Tutelar
- De irrenunciabilidad
- Imperatividad
- De realismo y objetividad
- Democrático
- De sencillez o antiformalismo
- El conciliatorio
- La equidad
- La estabilidad

Son muchos los principios que se enumeran del Derecho del Trabajo, pero nuestro Código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El Derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad

económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas. El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro Código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

- El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de

Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

2.6 Fuentes del derecho de trabajo

2.6.1 Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales).

Algunos tratadistas establecen que las fuentes reales, también denominadas sustanciales se le puede definir como: los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

2.6.2 Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica. En nuestro país, corresponde al Organismo Legislativo, la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia de las leyes, que al finalizar este proceso se convierten en derecho vigente. Es decir, que las fuentes formales son las expresiones que de acuerdo al régimen legal se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

2.6.3 Fuentes históricas

Estas fuentes hacen referencia a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las mismas.

2.6.4 Fuentes específicas

En nuestro medio, la fuente única del derecho de trabajo es la ley, por lo que puede decirse que son fuentes específicas de esta disciplina las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Convenios y Tratados Internacionales o Regionales
- Código de Trabajo
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Leyes y reglamentos de trabajo y previsión social
- La costumbre

2.6.5 Jerarquización de la fuentes del derecho de trabajo

Al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tiene en el vértice, no a la Constitución de la República o las

convenciones colectivas, o el reglamento interior de trabajo de modo invariable y fijo. El vértice de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las normas vigentes.

2.7 Legislación guatemalteca

2.7.1 Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo, Decreto 330 del congreso de la república

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1,947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1,947. A lo largo de los años, el Código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1,956 que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1,961 que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 530, que habían sido previamente modificados por el Decreto Presidencial 570 citado.

2.8 La mujer trabajadora

2.8.1 Antecedentes históricos de la mujer trabajadora

Es importante apuntar algunas consideraciones acerca de la mujer en la sociedad humana, para lo cual iniciamos estudiando lo que para el efecto señala el autor Guillermo Cabanellas de Torres: “La naturaleza creadora o el creador sobrenatural hicieron distintos corporal y anímicamente, dentro de coincidencias esenciales que determinan la unidad de la especie, en el cuadro de esa variedad, a hombres y mujeres. Como acontece entre los desiguales que conviven, la diversidad de sesos entre los humanos ha originado cambiantes situaciones de inferioridad, de equilibrio o de superioridad de la mujer con respecto al hombre.

No solo en los tiempos primeros de nuestra vida sobre el planeta, en que el predominio de la fuerza física, favorable al varón, determinaba la extrema sujeción femenina, sino hasta asentarse, en la conciencia pública primeramente, y en los textos legislativos recientes aún, no concepto de igualdad jurídica entre ambos sexos, hasta donde las diferencias características de uno y otro lo impidan y lo desaconsejen, la resultante de las relaciones generales entre el género femenino y el masculino revela la hegemonía varonil, con escasas excepciones y de índole privada casi siempre.

Si la mujer ha terminado o terminará con conseguir y ejercer un igualitarismo social, jurídico, económico y político con el hombre, no será en realidad una galantería colectiva del género humano o una concesión enteramente gratuita.

La incorporación femenina al mundo laboral moderno, la obtención o la conquista de sus libertades y derechos ha ido acompañada por la asunción de otros tantos deberes y responsabilidades para con la familia, al intensificar su contribución al mantenimiento del hogar, y para con la sociedad, al incorporarse masivamente al proceso económico colectivo, a la gestión de los asuntos públicos y hasta en cierta medida a tareas militares.”⁴

2.8.2 De la época antigua

Se inicia en el génesis de la humanidad contemplando grandes civilizaciones de la historia como Grecia, Roma, Egipto, China, India, Persa y Babilonia, donde la situación de la mujer trabajadora puede explicarse de la siguiente forma:

Según el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres expresa que: “de diversos estudios cumplidos así por antropólogos y etnólogos, se ha establecido que entre los melanesios australianos, que Letourneau califica

de la tribu más inferior que ha hallado en el género humano, la mujer es una simple propiedad del marido, que puede disponer de varias de Ellas, estas trabajan duramente y se alimentan con las sobras que les deja el hombre”.⁵ Asimismo el anterior tratadista indica que: “En el África Negra, el matrimonio se reduce a la apropiación brutal de una o más mujeres por el hombre y en algunos pueblos algo evolucionados, la mujer sin posibilidad alguna de negativa, es objeto de una transacción mercantil más entre el padre, dueño de la mercancía, y el esposo, que suele pagar el precio en especie, ya sean armas de guerra, animales, y otros que se estile.

La mujer realiza funciones muy similares a las de las bestias de carga; ya que Ella transporta no solo a los hijos que saben andar, sino los bultos y otras cosas, incluso en países un poco más adelantados, como los moros o árabes del mediterráneo occidental, hasta hace muy poco cuando menos, la mujer no solamente iba a pie por los caminos mientras el hombre marchaba montado en asno u otra caballería, sino que era uncida con un solípedo para tirar el arado.”⁶ Continúa indicando el citado autor que: “las propias madres se encargan de sacrificar a sus hijas según práctica muy frecuente, para evitarles los sufrimientos por Ellas padecidos.”⁷

⁴ **Tratado de política laboral y social.** Pág. 456.

⁵ **Ibíd.** Pág. 456.

⁶ **Ibíd.** Pág. 546.

⁷ **Ibíd.**

En las tribus de Malasia, señala que la mujer trabaja intensamente desde los diez años, y que aún cuando alcance la ancianidad, no se le rinde veneración parecida a la que por su ancianidad se tributa a los hombres.

Señala el jurista Cabanellas de Torres que “En diversos pueblos asiáticos y en la India más habitualmente la mujer se consideró en otros tiempos como mero instrumento de procreación, al grado que si en el matrimonio era estéril por impotencia del marido, este podía disponer que su mujer se uniera sexualmente con algún pariente o amigo, a fin de que engendrara y se considerase la prole como legítima, por la inferioridad jurídica de la mujer, los bienes que poseyera pasaban a propiedad del marido, solo podía aquella heredar bienes maternos y los del marido cuando este careciera de hijos o sobrinos varones. En china la condición femenina era más inferior aún, por considerarla una simple cosa, que se adquiría por compra y que la transformaba en esclava, su trascendencia social era nula, por desprecio o anulación de procedencia religiosa, por efecto del confucianismo imperante también, con igual relegación para las mujeres, en el imperio del Sol Naciente. En Israel “el cristianismo y muy especialmente durante la vida terrenal de Jesús, la condición de la mujer hebrea y la de las cristianas, desde entonces se experimentó una dignificación relevante, que se deriva ante todo de la convivencia e inequívoco afecto profundo que Jesús manifestó por varias mujeres de su

época. En Egipto: “Desde la segunda dinastía, tuvo reconocido su derecho a la sucesión en el trono, lo cual llevaba automáticamente a la divinización después de la muerte, además ha de recordarse que fue práctica de bastantes faraones contraer matrimonio con alguna de sus hermanas, revelador de que la igualdad fraterna se trasladaba a la responsabilidad del gobierno. Existe también el testimonio histórico de numerosas grandes reinas de Egipto, cuyo influjo traspuso a otros pueblos de la época. La mujer regía el hogar y les daba su nombre a los hijos, tenía ciertos derechos sobre los bienes del marido, que por lo general era hermano, ó pariente en otro grado próximo.”⁸

Consideramos que durante la época Romana es en la cual la mujer adquirió la mayoría de conquistas, en cuanto al respeto a su dignidad, tendientes a igualar sus derechos con respecto al de los hombres.

En Esparta, señala el autor antes citados: “que la mujer gozaba de completa libertad sexual y por asumir el poder público cuando los hombres que integraban el ejército marchaban a campañas en el extranjero. En educación paralela a los hombres, las muchachas espartanas debían ejercitar igualmente su cuerpo en el deporte, para ser en su día madres sanas de hijos sanos y trabajadoras esforzadas. En ningún pueblo del mundo antiguo, sin exceptuar a los griegos, ha dado a la mujer tan honroso en la sociedad como los romanos, y aún duda si entre los

⁸ **Ibíd.** Pág. 458.

modernos más civilizados, la mujer goza de estima y respeto como en Roma antigua en que estaba bajo la mano del marido y la tutela de los parientes.”⁹

2.8.3 De la época medieval

En la época del oscurantismo la situación de la mujer trabajadora no cambia, sigue con la misma trayectoria, y esta en gran parte determinada por el derecho romano y el derecho germánico, en esta época cobran gran avance el catolicismo, que es un gran influjo en relación al trabajo de la mujer y que argumentan que la mujer es una creación divina y compañera del hombre en igualdad con él, pero en relación a los derechos laborales solo pasa de una condición de esclava a sierva.

El autor Cabanellas de Torres expresa que: “la situación de las mujeres en el transcurso de la edad media, está en gran parte determinada por el Derecho romano, para los países latinos; y por la del Derecho Germánico, para países del norte y centro de Europa, que coinciden por derroteros distintos, en subordinar, como hija y como esposa a la mujer a la potestad del padre o del marido. Pero en uno y otro sistema hay ciertos resquicios patrimoniales para la mujer que se concreta en una disponibilidad mayor en el supuesto de sobrevivir al marido. De igual

⁹ **Ibíd.** Pág. 461.

manera señala que el otro gran influjo en relación al trabajo de la mujer, proviene del catolicismo, que impera en algún momento sobre el continente europeo, hasta el cisma oriental primero, y el protestantismo después, justo al término de la edad medieval. La iglesia posee criterio propio acerca de la condición de la mujer, creación divina y compañera del hombre en igualdad con él, que la somete a la potestad marital, por el deber de obediencia, basado en la necesidad de establecer una autoridad en el matrimonio y más aún en la familia, que los hijos amplían y completan. Es por ello que el autor citado dice: que el catolicismo establece la monogamia más severa que protege a la dignidad femenina, oponiéndose al divorcio, que significa por lo general una situación inferior para el futuro personal y el presente patrimonial de la mujer divorciada.”¹⁰

2.8.4. De la época moderna

La condición jurídica de la mujer experimenta escasas variaciones, cuando surgen los grandes estados nacionales europeos, halla por los finales del siglo XV o comienzos del siglo XVI, que es cuando su prestigio social se va afianzando paulatinamente. Así, en Italia por efecto del Renacimiento y las nuevas costumbres, la mujer recibe cada vez con mayor frecuencia educación igual a la del hombre ejerciendo gran influencia en la gestión de los asuntos públicos, como esposa o amiga de los gobernantes. Y en la revolución francesa reclama la participación de la

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 462.

mujer en los asuntos políticos y su igualdad jurídica con el hombre. Surgen corrientes como el feminismo y los países buscan el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

Sin embargo existe un obstáculo temporal en el siglo XVII parece producirse un estancamiento o retroceso en el avance de los derechos de la mujer trabajadora que se constituiría en el dique final de la contestación del feminismo, pues este se acabaría pronto, con el impulso incontenible que recibiría la mujer en el mundo laboral y luego en lo político con impulso incontenible.

De esta cuenta y a través de la historia podemos conocer el nivel de participación de la mujer social y jurídicamente, y también agregar que para el autor Ricardo Guibourg: “durante siglos y milenios por el apartamiento en el que los hombres solían tener a las mujeres, respecto a los negocios públicos, la mujer tuvo que contentarse con el gobierno del hogar, sin embargo desde el siglo XVIII. Esta se incorporó al trabajo industrial y empezó a plantear la reivindicación de la mujer en la gestión pública.”¹¹

Desde luego tubo sus consecuencias y entre ellas el quebrantamiento de la vida familiar, para donde al momento la mujer había desempeñado las tareas del hogar, y en los medios rurales las

tareas agrícolas, y cuando las fábricas necesitaron cientos de operarios para aumentar la producción, en la mayor debilidad y en la menor habilidad fabril de las mujeres se contrata a ellas desde luego con salarios menores al de los hombres, pensando que su salario era una ayuda para el hogar y no el único ingreso con el que la familia contaba.

Por lo que se puede deducir de la historia, para los efectos de este trabajo de tesis, es que durante todo el siglo XIX y los primeros años del siglo XX, la afluencia de la mujer al trabajo industrial se fue incrementando progresivamente, en casi todos los países europeos a medida de su desenvolvimiento, pero un aspecto que se puede palpar en todos los casos es que casi todas las mujeres que trabajaban pertenecían a los sectores más pobres de la sociedad, y precisamente para asegurar su subsistencia se incorporaban al trabajo, sin embargo las mujeres que pertenecían a la clase media o la clase alta, no se incorporaban al trabajo industrial.

La primera guerra mundial fue la que produjo que los países beligerantes se vieran urdidos a movilizar millones de mujeres para constituir el ejército obrero que sustituyera a los hombres que se encontraban en la guerra y que mantuviera activa las fábricas bélicas y todas las demás, permitiendo la continuidad de la explotación agrícola y la normal prestación de los servicios públicos. Asimismo durante la primera

¹¹ **El nuevo régimen legal del trabajo femenino.** Pág. 248

guerra mundial, la mujer demostró el firme tesón del continuó obregar que podía suplir al hombre en todas las actividades, movió con hoscos guantes en sus bellas manos las gigantescas maquinarias, hizo sonar el yunque con el pesado martillo, labró la tierra y recogió su fruto, dirigió con maestría y obedeció con diligencia de hormiga laboriosa. Cuando los hombres regresaron de la guerra intentaron que las mujeres volvieran a las tareas de casa, sin embargo el camino que se había abierto era ya irreversible y de esta manera se abrió la puerta a lo que hoy en día le llamamos el Derecho del Trabajo de la Mujer.

Es así como también, autor Mario De La Cueva, indica: “desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer contra el abuso de las empresas; pocas fueron, sin embargo las medidas que se adoptaron.

- Alemania marchó a la cabeza del movimiento. La ley de 1878 concedió un descanso de tres semanas después del parto y las leyes del seguro social trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el parto. La ley de primero de junio de 1891, que reformó el Código Industrial (Gewerbeordnung), es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde tampoco podían utilizarse sus servicios.

- En los años posteriores a 1900 se fue mejorando la legislación hasta llegar a constituir una de las más avanzadas del mundo.”¹²

- El tratadista Gurlitt expresa que: “no queremos que la mujer goce únicamente de iguales derechos que el hombre, porque eso sería injusticia para Ellas; reivindicamos para el sexo femenino derechos especiales, inasequibles a los hombres.”¹³

- Y es por ello que en el presente trabajo de tesis, exponemos que es necesario que se cumpla y se legisle a favor de la mujer trabajadora, ya que muchos de sus derechos son vulnerados y ninguna institución o entidad vela por que eso cambie, teniendo ello como consecuencia que sus hijos y familia sufra a consecuencia de esos vejámenes, que podrían dejar de pasar siempre y cuando existiera una verdadera política laboral de protección a la mujer trabajadora.

2.8.5 Condición jurídica de la mujer trabajadora

El trabajo de mujeres, encontramos en nuestra legislación que, es un trabajo sujeto a régimen especial, mismo que según la propia ley debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

¹² **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 901

¹³ Citado por Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 466.

Así mismo nuestro Código de Trabajo, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para mujeres y menores de edad, como también el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria en el caso de los menores de edad. Así también tenemos regulado que a los patronos les está prohibido hacer diferencia entre las mujeres y las casadas y/o con responsabilidades familiares, como también despedirlas en estado de embarazo o período de lactancia.

Es de hacer notar que las autoridades laborales que deben de proteger a las mujeres trabajadoras para que se cumpla de manera fiel con el principio de tutelaridad que nuestra ley otorga, asimismo velar por el mejor cumplimiento de las acciones para el mejoramiento de las condiciones laborales para todas las mujeres.

CAPÍTULO III

3. Las guarderías y la obligación patronal de instalarlas en el caso de que tenga en su centro de trabajo mujeres madres trabajadoras

3.1 Las guarderías en la historia

3.1.1 Historia de las guarderías en Guatemala

Como analizamos en anteriores capítulos, una de las lesiones más frecuentes a los derechos de las mujeres trabajadoras es la inexistencia de guarderías en los centros de trabajo para beneficio tanto de la madre como del infante y por extensión, también del patrono, ya que si la madre confía que su hijo está adecuadamente cuidado, seguramente rendirá un trabajo más eficiente.

De ahí la necesidad de la efectiva implementación de las guarderías en los lugares donde laboran madres trabajadoras ya que actualmente en su mayoría deben recurrir a las pocas existentes que han sido instaladas como veremos más adelante, por diversas instituciones que buscan la protección de los derechos familiares de los trabajadores.

3.2 Casas de la sociedad protectora del niño -SPN-

El antecedente más añejo en éste aspecto, lo constituye la Sociedad Protectora del Niño, cuyas casas fueron fundadas en el año 1920, por lo que constituye la institución más antigua en brindar el servicio de guardería en el país.

3.3 Centros infantiles de la secretaria de bienestar social

La Secretaria de Bienestar Social, fue fundada durante el periodo 1945-1950, por la primera Dama de la época, señora Elisa Martines de Arévalo. Este proyecto inicio con la Asociación de Comedores Infantiles hasta llegar a ser una Secretaria de Estado y actualmente posee la infraestructura más antigua existente, así como la mayor cobertura, además del departamento de Guatemala, su funcionamiento abarca otros 19 departamentos.

3.4 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 1987 con la guardería Santa Isabel que esta 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.

3.5 Programa de hogares comunitarios de la secretaria de obras sociales de la esposa del presidente

En el año 1991, durante el gobierno de Jorge Serrano Elías, inicia el programa de atención infantil adscrito a la Secretaria de Obras Sociales de la esposa del Presidente, a raíz de la iniciativa de la señora Telma de Espina, esposa del vicepresidente de la República, 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 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 1,400 hogares; la cobertura geográfica abarca 464 comunidades de 199 municipios de los 331 existentes.

Estas cuatro entidades, constituyen los antecedentes más importantes de las guarderías en nuestro país, las cuales como hemos apuntado, iniciaron su funcionamiento a principios del siglo XX, el funcionamiento actual de las mismas que dicho sea de a paso aun subsisten, será objeto de análisis en subsiguientes párrafos.

3.6 Las guarderías del Estado

3.6.1 Hogares comunitarios de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente

Volvemos en éste punto a tocar lo atinente a las guarderías de la Secretaria de obras sociales de la esposa del Presidente, cuyos datos generales hemos transcrito ya; el programa en mención tiene como objetivos los siguientes:

- Apoyar a las madres beneficiadas, mientras trabajan.

- Generar fuentes de ingresos para las madres cuidadoras y sus familias.

- Brindar un servicio integral a la niñez de las comunidades mas necesitadas del país, donde no existen o están limitados los servicios básicos.

- Promover la organización comunitaria con la participación de las familias, autoridades locales e instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

En cuanto a las modalidades de atención podemos destacar:

- Hogares de cuidado diario a donde asisten alrededor de 10 niños de hasta 12 años de lunes a viernes en un periodo que abarca de las siete a las 18 horas. En estos hogares les brindan atención integral, alimentación la cual incluye desayuno, almuerzo y dos refacciones; el concepto de atención integral del programa incluye: atención personalizada, seguridad y cuidado diario, salud preventiva, recreación, formación de valores, estimulación temprana y apretamiento escolar, control trimestral de peso y talla, dieta balanceada acorde con su edad, inmunización, evaluación trimestral del desarrollo físico y psicológico. Contratación de maestras de nivel primario y preprimario.
- Hogares de medio tiempo, al cual llegan niños de 7 a doce años, quienes asisten a la escuela primaria, ya sea en la jornada matutina o en la vespertina por lo que llegan media jornada a esos hogares y reciben además de la alimentación y cuidado, el apoyo para realizar sus tareas escolares.
- El programa también cuenta con centros infantiles comunitarios que funcionan en locales comunitarios y prestan los mismos servicios que los hogares de cuidado diario, con el agregado de que cuentan con una maestra

que les orienta a fortalecer el componente educacional y propicia una mayor participación de los padres.

3.6.2 Guardería de la Policía Nacional Civil

En ella se atiende a los hijos de los agentes policiales de cualquier comisaría en la que estén asignados y las encargadas de proporcionar el cuidado a los hijos e hijas de estos, son las agentes de la policía seleccionadas por el departamento de Recursos Humanos. En lo referente a su ubicación es precaria, puesto que no cuenta con espacio físico y condiciones adecuadas para el cuidado de menores, pero responde parcialmente a las necesidades de las mujeres agentes que trabajan en las instalaciones centrales por su ubicación en el edificio central de ésta organización. Su capacidad es de 150 niños, actualmente atiende solamente a 70. Una modalidad a destacar de éste centro es que atiende de lunes a domingo. También en éste centro los hijos de los agentes reciben atención preescolar, además, se brinda tutoría a los niños y niñas que asisten a escuelas vecinas.

3.7 Guarderías de instituciones autónomas

3.7.1 Guarderías de la Municipalidad de Guatemala

Las guarderías de la municipalidad de Guatemala, constituyen uno de los pocos casos de centros de atención infantil de entidades autónomas, actualmente tiene tres guarderías, y tal como lo apuntamos anteriormente, las mismas funcionan en la zona uno de esta ciudad, en la colonia Castillo Lara de la zona siete de la capital y en la colonia Landívar en la misma zona.

3.8 Guarderías de instituciones privadas

En este aspecto debemos distinguir dos variantes, instituciones privadas que brindan el servicio de guardería a trabajadoras de distintas entidades y empresas privadas por una parte y empresas privadas que brindan el servicio de guardería a las trabajadoras que las mismas han contratado, en ese sentido, constituyen un punto importante en el desarrollo de este trabajo, pues son empresas que cumplen con el mandato legal de brindar a las madres trabajadoras la prestación de guarderías para el cuidado de sus hijos menores de edad mientras las madres desarrollan sus labores.

3.9 Guarderías, instituciones privadas

Son instituciones privadas que ofrecen sus servicios por medio tiempo, cierran sábado y domingo y en las cuales les proporcionan a los niños el servicio de cuidado diario, incluyendo atención profesional de medicina y psicología, los cobros que realizan por atender a los niños varía, de manera que puede oscilar entre Q. 400.00 y Q. 500.00 mensuales.

Entre las más importantes tenemos:

➤ Casas de la Sociedad Protectora del Niño

Como ya lo apuntamos fue fundada en 1920, en ellas se les brinda a los niños servicios médicos, laboratorio clínico, consulta interna, farmacia, servicio dental, oftalmológico y rayos X, además del servicio de trabajo social, psicología, educación preescolar y educación.

➤ Guarderías de las Aldeas Infantiles

Funcionan en las instalaciones de las Aldeas infantiles, la primera de ellas, ubicada en la zona 3 de Mixco, y la otra en San Juan Sacatépequez, en un horario de siete con treinta a 17 con treinta horas, el total de la población que atienden es de 175 usuarios en la zona 3 de Mixco y 161 en San Juan Sacatépequez. Dentro de los servicios que proporcionan esta la estimulación

temprana, atención médica, pediatría, psicología. Los niños reciben alimentación y educación preescolar. El servicio es prestado de enero a noviembre.

3.10 Empresas privadas que cuentan con guarderías para sus trabajadoras

Lamentablemente, de acuerdo con el estudio actuarial para el impulso de los centros de cuidado infantil en Guatemala, realizado por el ministerio de trabajo a través de la unidad de la mujer trabajadora, muy pocas empresas cumplen con el precepto legal de implementar guarderías en los centros de trabajo; una de ellas es la empresa maquiladora Kwang Lim, en la cual, la apertura del centro infantil educativo se dio el 8 de agosto del 2000, después de logra un acercamiento con los ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación, con lo cual se logró la colaboración de la Unidad Técnica de Apoyo Educativo para Guarderías de Maquilas, quien voluntariamente presta la supervisión educativa y proporciona los mecanismos para que pueda funcionar como guardería y centro educativo en el nivel preprimario. Al inicio de su funcionamiento la población era de cinco niños, situación que ha cambiado pues se tiene una asistencia de más de 50 niños, a quienes se les brinda cuidado, aprestamiento escolar, estimulación temprana, valores, sin descuidar el componente de esparcimiento y deportes; adicionalmente, personal médico se encarga del cuidado de la salud de los niños, el control de peso y talla, vacunación. Anualmente se reevalúan los planes y programas. Este centro es

vigilado por la Supervisión Educativa de Escuintla y funciona en las instalaciones de la fabrica la cual esta ubicada en el kilómetro 39 en el municipio de Palín, Escuintla. Tiene una capacidad para atender a más de 150 infantes.

3.11 Análisis de la Ley Nacional e Internacional en relación con la obligación patronal de instalación de guarderías

Para iniciar hacemos acopio de las disposiciones constitucionales que si bien es cierto no regulan directamente los centros de cuidado infantil, si contienen derechos acerca del bienestar familiar y de la mujer, el Artículo 4 establece la igualdad de los seres humanos es decir los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. El Artículo 47 garantiza la protección a la familia y la igualdad de derechos de los cónyuges. Por su parte el Artículo 51 establece la protección a menores y ancianos.

Aunque no es disposición constitucional, creemos importante mencionar el decreto 7-99 del Congreso de la República, Ley de dignificación y promoción integral de la Mujer, que contiene las principales acciones y mecanismos para salvaguardar la función de reproducción en la esfera laboral.

3.12 Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 155, establece que todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo.

La disposición transcrita es la única en el caso de nuestro país que contempla, la creación de centros de cuidado infantil para madres trabajadoras; el Artículo en referencia indica que la obligación del patrono se establece solo en el caso en que cuente con más de treinta trabajadoras, sin embargo, es nuestro criterio que el número que establece dicha disposición legal, es muy elevado, y lesiona los derechos de las madres trabajadoras que laboran en empresas en las que no existe tal número; creemos que el número adecuado puede ser quince, ya que con ello se estaría dando protección a un buen sector del universo de madres trabajadoras que en nuestro país es muy elevado.

De acuerdo con el estudio realizado en 2002 por la unidad de promoción de los derechos de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, respecto de la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en nuestro país, las mujeres ejercen su rol de trabajadoras especialmente en el área de la industria en la cual se considera se emplea un porcentaje considerable de mano de obra femenina principalmente en las plantas maquiladoras que ocupan una proporción de mujeres entre el 70 y 80% y se explica porque la poca exigencia en materia de calificación, hace que ésta actividad sea un atractivo para ellas y representa una vía de acceso para integrarse a la población económicamente activa, al margen de las condiciones precarias en que se desenvuelven, como el incumplimiento de prestaciones laborales, malos tratos, acoso sexual entre otros. Las maquiladoras fortalecen el fenómeno de la migración de mujeres de poblaciones cercanas a los lugares en donde se ubican, y se estima que un 60% de ellas corresponde a una población joven (madres potenciales), quienes muchas veces abandonan sus estudios para incorporarse a las fabricas. En cuanto al comercio, el mismo absorbe el 32.1% de la PEA femenina. Se considera que cerca de medio millón de mujeres ven en ésta actividad la alternativa de obtener ciertos ingresos que servirán para la economía familiar y les permitirán paralelamente, atender sus actividades dentro del hogar y tener a sus hijos consigo. En el área de servicios, las mujeres ocupan el 25% del trabajo. Debido a ello vemos la necesidad de una tutela más adecuada para las mujeres, especialmente para las que son madres, en el sentido de obligar a los patronos a instalar centros de cuidado infantil, cuando utilicen al menos quince mujeres en sus empresas.

3.13 Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares establecido en 1981 y en vigencia a partir de 1983, que dicta en su Artículo cinco, Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales y b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

3.14 Convención relativo a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Esta convención en su Artículo número 11.2 inciso C, establece: a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio, maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para: alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Como es fácil observar, existen convenios aceptados y ratificados por Guatemala, en los que se trata de tutelar el derecho de las trabajadoras a contar con un centro de cuidado infantil en su trabajo, sin embargo no existe en nuestro país el cumplimiento de esas disposiciones de orden laboral en beneficio de las madres que se ven en la necesidad de abandonar sus hogares para buscar el sustento diario mediante un trabajo asalariado que si bien es cierto les proporciona lo mínimo necesario económicamente, las aleja de sus hijos desde edades muy tempranas con los consiguientes perjuicios que ello ocasiona.

3.15 La Inspección de Trabajo como posible órgano de vigilancia para el funcionamiento de las guarderías

En esta perspectiva respecto de la niñez, se supera el concepto tradicional de "Guarderías", que se enmarcan en la doctrina que considera a niñas y niños como "objeto de protección", asumiéndoles como "sujetos de derechos". Igualmente se supera la Doctrina de la "Situación Irregular, que inspira la creación de centros destinados a la niñez en abandono o en situación de riesgo, avanzando hacia la práctica de la doctrina de la protección integral, en beneficio de niñas y niños sin distinción alguna.

En cuanto a las mujeres, se parte de la constatación del impacto paradójico que para ellas tiene la norma laboral que: para dar apoyo a las trabajadoras, establece la obligatoriedad de establecer guarderías, pues en la

practica incide en la disminución de oportunidades de trabajo para las mujeres, por el costo que implica para la parte empleadora. Abrir el acceso a este derecho a trabajadoras tendría el efecto de reducir la desventaja para las mujeres equiparar el beneficio para los padres de familia. En este sentido, la tutelaridad del Derecho del Trabajo, cumple su función de compensar las desigualdades de hecho existentes. En cuanto a la factibilidad de establecer de manera general el periodo necesario para la realización de su trabajo, remunerado y la denominación de cuidado infantil diario, se establece posibilidad de que personas que trabajan en horarios nocturno o mixto puedan también beneficiarse de los servicios que brindan los centros de trabajo.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), es el ente que por sus funciones podría dar el apoyo de recaudar la cuota la cual debe ser mínima, que las trabajadoras y los empleadores estuvieran obligados a aportar, para el funcionamiento de los centros de cuidado infantil. Por su parte la Secretaria de Bienestar Social de la Esposa del Presidente (SOSEP), debería ejercer la coordinación ejecutiva y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe en todo caso, mantener la función de Inspección y Supervisión de los centros que obligatoriamente deben funcionar en los distintos lugares de trabajo en los que haya más de cuatro mujeres madres trabajadoras.

CAPÍTULO IV

4. El Artículo 155 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma en congruencia con la realidad de la mujer trabajadora y la normativa Internacional

4.1 Cuestiones preliminares

La condición de madres de las trabajadoras reclama una adecuada tutela tanto del Estado como de las instituciones y empresas privadas que contratan mujeres en su centro de trabajo. Reconocer esa condición en las mujeres trabajadoras implica para el Estado como para la sociedad civil, respetar los plenos derechos de las mismas y garantizar su salud psicosocial por medio de proporcionar las condiciones adecuadas a la buena crianza de sus hijos menores de edad. Además el hecho de que existan centros de cuidado infantil organizados de forma adecuada permite proyectar un futuro de ciudadanos, hoy infantes que vivirán dentro de los parámetros propios que exigen los modernos cánones de la salud.

Por otro lado según criterio de la unidad de promoción de los derechos de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social "La teoría y la practica educativa han demostrado que un infante que ha recibido la atención y estimulación adecuada tiene un mejor desarrollo que aquellos que no han tenido esa oportunidad, y si esta se recibe en un centro de cuidado integral, el

beneficio tiene un efecto multiplicador, tanto para el infante, su madre como para el empleador. El estar en un ambiente adecuado proporciona a los niños y niñas enormes posibilidades de tener un mejor desarrollo psicomotriz, pues en ellos tienen comodidad, higiene, atención, orientación, seguridad y afecto, lo que contribuye a fortalecer su carácter y desarrolla una personalidad más segura; a la para que se les aleja de la exposición a ambientes inseguros o peligrosos, ya que la mayoría de las veces se quedan solos en sus casa, o al cuidado de hermanos mayores. Y un pequeño descuido domestico puede tener proporciones o consecuencias incalculables con los subsecuentes daños físicos, morales y económicos tanto para el núcleo familiar como para la economía del país.

El contar con centros de cuidado infantil en los centros de trabajo, seria una prestación y un apoyo para las madres y los padres trabajadores, tanto del sector público como privado. En ellos las madres tendrían la certeza que pueden acudir confiadamente a ellos y dejar a sus hijos al cuidado de personal especializado, mientras se dedican a cumplir con sus obligaciones laborales que les proporcionarían los recursos económicos que les permitirán atender las necesidades básicas de la familia.

Para las mujeres trabajadoras, el contar con este apoyo, les permite mayor concentración y dedicación a las labores para las que fueron contratadas, toda vez que tienen un motivo menos de preocupación y esto tiene un efecto "de rebalse" pues se incrementa la productividad, la eficiencia,

la calidad. A medida que ello equivale a una utilidad o que el empleador, tiene mayor productividad, ello equivale a una utilidad o rentabilidad mayor, un mejor aprovechamiento de los recursos y factores productivos. Y todo esto en su conjunto, repercute en la economía nacional, con un incremento en la productividad global u por ende el PIB. No solo de manera inmediata, sino futura, porque las generaciones, que asistan a los centros de cuidado infantil, estarán mejor capacitación, que les proporcionara las herramientas técnicas adecuadas para enfrentar los retos que la globalización impone a todos los países, en especial a los que se encuentran en vías de desarrollo.

Un centro de cuidado infantil representaría para las madres trabajadoras, una alternativa para enfrentar parte de la crisis en que se encuentra la economía doméstica, constituyéndose en un elemento que contribuirá a reducir la pobreza y a mejorar el desarrollo del capital humano desde sus principios. Y mejor aun si en estos centros se fomenta e incorporan los valores fundamentales de respeto a la vida, la solidaridad y el trabajo creativo.

La existencia de estos centros puede a su vez facilitar a las mujeres incorporarse activamente en la población económicamente activa, capacitarse, darse "tiempo para ellas mismas" como atender problemas de salud, así como una gran parte de valores naturales, vitales y sociales que operan fuera de las relaciones económicas del poder. Es importante recordar que las personas que conforman el recurso humano de la nación a medida que estén mejor capacitadas incursionan de diversas formas en la producción y tienen acceso a

una vida digna, con equidad en el acceso a los recursos productivos, de esa forma se fortalece la base de las familias, comunidades y pueblos y se rescatan valores auténticos de solidaridad, de dignidad, de unidad, democracia y desarrollo humano integral y sustentable."

4.2 El Artículo 155 del Código de Trabajo y la necesidad de su reforma

Como hemos apuntado anteriormente, el Artículo 155 del decreto 1444 del Congreso de la República, establece que cuando un patrono ocupa los servicios de más de treinta madres trabajadoras, esta obligado a proporcionar un lugar adecuado para el cuidado de los hijos de las mismas, sin embargo creemos que el número de treinta es muy elevado y provoca desprotección para el caso de la madre trabajadora que labora en empresas en las cuales no hay otras treinta mujeres en su misma situación, es decir, cada una de ellas tendría que elegir un trabajo en el que sepa que también habrá otras madres trabajadoras, lo cual es muy difícil ya que por la escasa preparación de la gran mayoría de mujeres madres trabajadoras no puede darse el lujo de escoger un lugar de trabajo porque se ven obligadas a emplearse en el primer centro de trabajo que les de la oportunidad de hacerse del sustento de cada día aunque sea en condiciones precarias. La normativa laboral en ese sentido es muy drástica para el gran universo de mujeres que forman parte de la población económicamente activa en Guatemala.

Ante ello vemos como imperativa la necesidad de hacer reformas al Código de Trabajo para que las mujeres que además de ser trabajadoras, son madres de familia puedan contar con disposiciones legales que realmente respondan a sus necesidades más apremiantes.

Es nuestro criterio que el número de trabajadoras necesario para obligar al patrono a crear locales de cuidado infantil en los centros de trabajo, debería de situarse en quince, ya que con el solo hecho de que exista una madre trabajadora en una institución ya sea pública y privada, debería ser suficiente para que el patrono proporcione un lugar adecuado para el cuidado de los hijos de sus empleadas; nuestra postura puede parecer incluso utópica e irrealizable, pero es sin embargo un sentir con profundo carácter social que busca dotar a las mujeres de la seguridad de saber que sus hijos están adecuadamente protegidos y cerca de ellas ante cualquier eventualidad. Nuestra tesis adquiere importancia al acercarnos a los fríos números sobre la población económicamente activa en el país que arrojan datos que evidencian un gran porcentaje de mujeres que se emplean fuera de su hogar lo cual nos hace pensar que en la gran mayoría de centros de trabajo existen más de quince mujeres que son madres y que se verían muy beneficiadas con una reforma al Artículo 155 del Código de Trabajo.

4.3 Realidad concreta de la mujer trabajadora

La incorporación más dinámica de la mujer al mercado de trabajo ha sido impresionante en los últimos veinticinco años, no cabe duda que factores como

la crisis económica y los aspectos extraeconómicos derivados de la violencia pueden haber influido en esta tendencia, los datos de la unidad de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y previsión social señalan que en ese periodo la inserción de la mujer a la actividad económica se produce como:

- Trabajadora asalariada en el sector privado y público con un total de 658,301, lo que constituye el 43.3% de la PEA femenina; Cuenta propia, es decir poseedora de un negocio propio (39.7%) Trabajadora familiar no remunerada (15.4%) y como empleadora u oferente de empleos, en 1.6 % de la PEA.

- La incursión de las mujeres cuentapropistas y trabajadoras familiares se produce en situación de alta precariedad ocupacional y de otras restricciones que las cataloga como informales, siendo casi el 55% de la población económicamente activa femenina. En el sector formal, la mayor absorción de la mujer se da como asalariada de empresas privadas, en el área urbana como trabajadora de servicios y obrera de industria y en el área rural en la agricultura. También el empleo en el sector público es significativo ya que las mujeres ocupan el 40% de los puestos en ese sector, particularmente en el área urbana. El 43.6% de la PEA total urbana es femenina, mientras que en el área rural es solamente de 30.5%.

En el ámbito nacional, la mujer trabaja predominantemente en el comercio con un negocio propio, en los servicios y la industria, como asalariada. Su

incursión en la agricultura ocurre en condiciones excluyentes, con bajos salarios y como trabajadora familiar no remunerada.

En el área urbana, las ramas del comercio, industria manufacturera y servicios absorben la mayor parte de la PEA femenina. Son actividades cuyo crecimiento en la última década ha sido atractivo para la mano de obra femenina, especialmente en la actividad maquiladora, la enseñanza y todo tipo de servicios urbanos, incluida la banca y el trabajo domestico remunerado.

Según la Síntesis de situación de la mujeres y niñas guatemaltecas de la Secretaria de Obras Sociales de la esposa del presidente (SOSEP) y la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), estudio realizado con la ayuda de la cooperación española y la UNICEF, el criterio oficial considera trabajadora a toda persona que desarrolla una actividad que representa ingreso y beneficios para ellas, su familia y la sociedad y existe una diversidad de actividades de índole productiva donde las mujeres realizan actividades formales, entre ellas los sectores agrícola, industria, comercio y servicios.

4.4 La normativa internacional, derecho comparado

Lamentablemente habremos de apuntar que de acuerdo a lo que hemos estudiado en la legislación de países como El Salvador, Costa Rica y México, no existen normas jurídico laborales concretas que regulen lo referente a la obligación del patrono para establecer guarderías en los centros de trabajo

cuando coinciden en un mismo lugar de labores una cantidad determinada de mujeres trabajadoras, sin embargo, podemos afirmar en concordancia con el estudio actuarial para el impulso de los centros de cuidado infantil de la unidad de la mujer trabajadora de Guatemala, En Latinoamérica son pocos los países en los que se ha implementado un sistema de centros de cuidado infantil y en los que existe han tenido especial cuidado en considerar algunas tendencias como resultado de la convergencia de estas, siendo algunas las que a continuación se detallan:

- Preocupación por la cobertura del sistema. Los países con sistemas de cuidado infantil, tienen éxito en cubrir los segmentos urbanos de ingreso medio y alto, pero muchas veces quedan al descubierto los grupos de población carentes de acceso económico y geográfico a estos servicios.
- La preocupación por la eficiencia del sistema de centros de cuidado infantil, no solamente por la escalada de costos de la atención debido a las condicionantes económicas que se dan, sino por la ineficiencia en el manejo o buen uso de los recursos.

La distinción analítica por la eficiencia del sistema, que tiende convertirse en especialización funcional de las organizaciones, en particular por la separación del financiamiento, la prestación de servicios y el concepto de beneficio directo o prestación económica.

El problema de equidad, tomando en consideración la calidad deficiente las dificultades de contención de costos de operación.

De allí la importancia en que la organización social en pleno de las comunidades participen en los procesos de implementación, fortalecimiento y sostenimiento de los centros de cuidado infantil. Un primer paso de este proceso consiste en la sensibilización, sobre la importancia del funcionamiento de estos como herramienta del desarrollo integral de las poblaciones especialmente de los niños y niñas de las comunidades. Para este proceso se puede partir del análisis de los mapas de poder, tomando en consideración la cantidad de madres que se encuentran en relación laboral en las entidades publicas como las empresas privadas.

Como vemos, tanto en las legislaciones de países de Latinoamérica como del nuestro propio, no existe garantía alguna para que las mujeres cuenten con la seguridad de que sus hijos puedan estar adecuadamente vigilados y cuidados cerca de ellas, por eso insistimos en la necesidad no solo de reformar el Artículo 155 del Código de Trabajo en el sentido de establecer en quince el número de madres trabajadoras en un mismo lugar de trabajo para que el patrono cree un centro de cuidado infantil, sino además velar por el efectivo cumplimiento de esa disposición legal, ante la necesidad que tiene una gran mayoría de las madres en nuestro país de emplearse fuera de su hogar para agenciarse de los recursos que le permitan sino una vida decorosa, por lo menos un sobre vivencia más digna.

CAPÍTULO V

5. Bases para una propuesta de reforma del Artículo 155 del Código de Trabajo.

5.1 ¿A qué le llamamos ley?

Según Manuel Ossorio una ley es: “toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinado tiempo y lugar.”¹⁴

Partiendo de ese orden de ideas, entonces se entiende por ley a: la declaración de la voluntad soberana, dictada por el Congreso de la República, por medio de la cual se ordena, permite o prohíbe una cosa. Esta debe ser sancionada por el Presidente de la República. Para el licenciado Alberto Pereira Orozco una ley es: “Es el producto del proceso legislativo, la cual puede ser general, porque afecta a toda la sociedad; puede ser especial, porque afecta a un determinado ámbito personal, material, espacial o temporal de validez. También la misma ley puede remitir a la costumbre para que resuelva determinada situación, en cuyo caso estamos ante la costumbre delegada, también remitirnos, para la resolución de casos, al denominado derecho común y a los principios generales del derecho.”¹⁵

¹⁴ **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 260.

¹⁵ **Introducción al Derecho I.** Pág. 100.

5.2 Jerarquía de las normas jurídicas

Según Alberto Pereira Orozco: “Es el grado de importancia que en relación de mayor a menor o de menor a mayor, les asigna el Estado para regular la vida societaria.”¹⁶

El orden Jerárquico normativo de cada sistema de derecho se compone de los siguientes grados:

- **Normas Constitucionales:** Este tipo de normas son de aplicación general, creadas por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual es un órgano de tipo extraordinario y temporal. La Constitución Política de la República de Guatemala posee preeminencia y primacía sobre las leyes constitucionales, esto es, que el hecho de que tanto la Constitución como las leyes constitucionales sean creadas por una Asamblea Nacional Constituyente, no implica que se encuentren en el mismo nivel, tal como lo establece el Artículo 175 de la Constitución Política de la República: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure. Las Leyes calificadas como constitucionales requieren para su reforma, el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad.

- **Normas Ordinarias:** Son normas de aplicación general, creadas, principalmente, por el Congreso de la República, órgano permanente y ordinario.

- **Normas Reglamentarias:** Tienen por objeto fundamental establecer los mecanismos para la aplicación de las leyes ordinarias.

- **Normas Individualizadas:** Se objetivizan en una o más personas, pero claramente identificadas, sobre las cuales constituyen correlaciones de derechos y obligaciones.

5.3 Proceso legislativo

Para Leonel Pereznieto Castro, es: “El conjunto de actos encaminados a la creación de la Ley.”¹⁶ Para Maynes García, legislación es: “El proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.”¹⁸ La Constitución Política de la República en el Artículo 157 establece: “La potestad legislativa corresponde al Congreso de la República...” y el Artículo 171 literalmente indica: “Corresponde también al Congreso: a) Decretar, reformar y derogar leyes.” El proceso legislativo comprende un conjunto de fases o etapas que deben ser agotadas para que una ley se tome como vigente, siendo estas:

¹⁶ **Ibid.** Pág. 176.

¹⁷ **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 144.

- Iniciativa
- Presentación
- Admisión
- Discusión
- Aprobación
- Sanción / Veto
- Promulgación
- Publicación
- Vigencia

5.4 Iniciativa de ley

Para Orozco: “Esta es una facultad exclusiva y concedida a determinadas personas, organismos del Estado e instituciones para que puedan presentar al Congreso de la República, para su discusión y aprobación, proyectos de leyes de rango ordinarias.”¹⁹

Mientras tanto en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 174 la 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

¹⁸ Citado por García, Maynes. **Ob. Cit.** Pág. 52

¹⁹ **Ob. Cit.** Pág. 92.

Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.” La interpretación que la misma Corte de Constitucionalidad en la Gaceta No. 9, Expediente No. 154-88, Pág. 74, Sentencia: 12-07-88 le da a dicho Artículo lo siguiente: “...El Artículo 174 de la Constitución establece que los diputados al Congreso tienen iniciativa de ley. Debe entenderse que esta iniciativa si bien corresponde a los diputados en forma singular, lo que significa que uno sólo de ellos posee derecho de iniciativa de ley ante el Congreso, no implica que el mismo quede limitado a su planteamiento individualizado, pues las formas parlamentarias reconocen la formación de grupos, bloques, copatrocinados o comisiones congresales que le puedan dar mayor fuerza y consistencia a las iniciativas...” .

5.5 Presentación

Lo encontramos regulado en el Artículo 176 de la Constitución Política de la República 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.”

Una vez leída la iniciativa, el Diputado ponente o el representante del organismo o institución que la presentó, tiene el derecho de exponer ante el pleno del Congreso, los motivos de la iniciativa, sin que ningún otro diputado pueda intervenir. Acto seguido, el pleno del Congreso tiene la facultad de enviarlo a la comisión que corresponda para que emita dictamen o bien obviar este requisito, tal como lo establece el Artículo 112 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Los integrantes de las comisiones, al momento de estudiar un proyecto de decreto, podrán proponer enmiendas a su contenido, parcial o totalmente, en cuyo caso tendrán que conceder audiencia al ponente de la iniciativa de ley o al diputado que represente a varios ponentes.

El dictamen de la Comisión sólo podrá obviarse mediante el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso.

5.6 Admisión

Cuando ha regresado al pleno del Congreso de la República 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.

5.7 Discusión

Consiste en que el pleno del Congreso de la República 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. No podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutido en el tercer debate. Se exceptúan del procedimiento establecido, aquellos en que el Congreso declare un proyecto de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes o más del número total de diputados que lo integran.

5.8 Aprobación

Agotada la discusión del proyecto de ley y este es 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.

5.9 Sanción

Para García Maynes es: “La aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo. La Sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto por las

Cámaras.”²⁰ “...El Artículo 178 de la Constitución Política de la República (10 Gaceta No. 35, Expediente No. 519-94, Pág. 6, Resol.:02-03-95) establece que 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...”.

5.10 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.

5.11 Publicación

“Es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla.”²¹ ...En el caso contemplado en el Artículo 178, la norma constitucional (Gaceta No. 20, Exp. No. 364-90, Pág. 19, Sent. 26-06-91) no dice quién deberá ordenar la publicación pues se limita a determinar que si el decreto no es vetado en determinado lapso, dimana la consecuencia de

²⁰ **Ob. Cit.** Pág. 55.

²¹ **Ibid.**

tenerlo por sancionado y debe ser promulgado. La obligación de mandarlo a publicar sigue siendo del Ejecutivo porque para ese fin le es enviada la ley y, además, porque es una de las funciones que la propia Constitución otorga al Presidente de la República, conforme lo dispuesto en el inciso e) del Artículo 183.

5.12 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.

5.13 Necesidad de reformar el Artículo 155 del Código de Trabajo

Debido a que se ha notado que en la realidad concreta guatemalteca, existe la problemática, especialmente para la familia de los trabajadores, que ahora puede decirse, que implica tanto a la mujer como al hombre, que ambos salen a trabajar y tienen la necesidad de dejar a sus hijos bajo el cuidado, de una persona ya sea familiar o no, que como sucede en el caso propio, debiera en congruencia con el espíritu de la legislación laboral, principalmente dentro de lo que se dice en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, siendo a la vez

necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa; en que el derecho de trabajo debe ser realista y objetivo, existe la problemática para cualquier trabajador la responsabilidad familiar en cuanto al cuidado de sus hijos y la necesidad de trabajar, es por ello, que surge la necesidad en que debe regularse en el Código de Trabajo la obligatoriedad patronal en que se instaure una guardería, cuando el número de trabajadores de una empresa o institución, pase de los quince; y que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas de dicho cuerpo de leyes según los estipula el considerando quinto de dicho cuerpo legal.

En el caso de la población económicamente activa, la mujer cumple un papel importante ya que por la situación económica y social de la población, la mujer tiene la necesidad de ir a trabajar y que dentro de las familias guatemaltecas, ambos esposos o cónyuges aportan económicamente al hogar por virtud de su trabajo, pero la problemática se ve hacia los menores que se quedan en casa bajo el cuidado de persona distinta de ellos.

Que en congruencia con la normativa internacional, se hace necesario adecuar el Artículo 155 del Código de Trabajo, porque el mismo es vigente pero no positivo, ya que los patronos hacen caso omiso de ello, y casi nunca en la mayoría de los casos, cuentan con más de 30 trabajadoras, es posible, que por ese motivo de que no se acate, se incluyó a 30 trabajadoras, así como de establecer en forma sencilla y dentro de sus posibilidades económicas, lo cual implica una facultad y no una obligación como debe regularse, porque

dentro de la prestación del trabajo, debe intervenir el Estado con el propósito de brindar la seguridad y previsión social del trabajador y su familia, y en este caso de la mujer trabajadora.

Así mismo se hace necesaria dicha reforma en virtud de que trabajadoras campesinas en su misma necesidad de trabajar en el campo, cargan en la espalda a sus pequeños hijos sin importarle en lo más mínimo a los patronos las inclemencias del tiempo, ya sea frío, calor, etc., en que se ven sometidos a la hora de desempeñarlo, no está de más ver la realidad concreta de las madres trabajadoras en el sector maquilero, que en muchas ocasiones dejan a sus hijos a personas extrañas al círculo familiar al cuidado de sus hijos, siendo en muchos casos vecinos de los mismos.

5.14 Proyecto de iniciativa de reforma de ley del decreto 1441, del Artículo 155

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 155 del Código de Trabajo, toda vez que existe una facultad del patrono y no una obligación en cuanto a la obligación de establecer y mantener guarderías.

CONSIDERANDO

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

POR TANTO

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

DECRETA

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 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 quince mujeres trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento 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. 15,000.00. La vigilancia y control a lo preceptuado estará a cargo de la Inspección General de Trabajo, en caso de infracción, violación o incumplimiento además de la sanción correspondiente, los culpables serán destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo.

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

Secretario

CONCLUSIONES

1. Ni el Estado ni los empleadores cada uno en su respectiva función, cumplen actualmente con lo establecido en el Artículo 155 del Código de Trabajo en cuanto a la obligación de crear guarderías en los centros de trabajo cuando cuentan en los mismos con mujeres madres trabajadoras.
2. Se infiere que la normativa actual, en cuanto al Derecho del Trabajo, a pesar de ser Derecho Vigente, no se transforma en positivo, ya que no existe una implementación forzosa, de parte del Estado en obligar al patrono a crear centros de cuidado infantil cuando cuenten con más de treinta mujeres trabajadoras, con hijos en edad de cuidado materno.
3. Al existir centros de cuidado infantil en los lugares de labores de madres trabajadoras, permitiría que el país cuente con un recurso humano más capacitado que le permita competir eficientemente en el mercado internacional ante la globalización a la que no puede escapar la economía nacional, ya que las madres al saber que sus hijos se encuentran adecuadamente cuidados cerca de ellas, laborarían con toda confianza, lo cual permitiría aumentar su rendimiento en el trabajo.
4. El modelo de producción del país es altamente vulnerable debido a que es un sistema de producción basado en la mano de obra no calificada y de bajo costo lo que fomenta normas y valores discriminatorios hacia las mujeres.

5. A pesar de la suscripción de los acuerdos de paz, las condiciones laborales de las mujeres sigue siendo similar a la existente durante el conflicto armado interno. Tomando en cuenta que las mujeres madres trabajadoras incursionan actualmente al mercado de trabajo en condiciones precarias, condiciones las cuales están obligadas a aceptar debido a que el trabajo fuera del hogar es una forma paliativa de enfrentar la pobreza.

RECOMENDACIONES

1. Es urgente reformar el Artículo 155 del Código de Trabajo, ya que al establecer en quince el número de madres trabajadoras necesarias para crear centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, permitiría sea más fácil para las madres trabajadoras exigir el cumplimiento de ese derecho debido a que actualmente deben buscar trabajos en los que haya otras treinta mujeres madres para exigir el cumplimiento de la norma legal lo cual se hace muy difícil.
2. Es imperativo establecer los mecanismos necesarios para hacer que se cumpla con la norma que obliga a los patronos a crear centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo cuando cuentan con madres trabajadoras en los mismos.
3. A la par de reformar el Artículo 155 del Código de Trabajo, es indispensable crear un órgano de vigilancia cuyas funciones le obliguen a velar por el efectivo cumplimiento de la norma en referencia.
4. Se asuma la responsabilidad en forma compartida entre el Estado, los empresarios y la sociedad civil, para implementar y velar por el eficiente cumplimiento de los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo de madres trabajadoras.
5. Una estrategia adecuada para el buen cumplimiento de la norma objeto de este estudio, podría ser la implementación de los centros de cuidado infantil en forma escalonada, es decir iniciando por los centros de trabajo en los que se considera

existen más mujeres madres trabajadoras como en las maquiladoras, y el sector industrial en el área urbana y en las fincas agrícolas de la costa sur.

BIBLIOGRAFÍA

ARCE, J. C. **El trabajo de la mujeres en el derecho comunitario**. Ed. Tirant Leblanch; Valencia, 1999.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1982.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. México, D. F.: Ed. Trillas, S. A., 1981.

CRISTOBAL VILLABLANCA, Ramirez. **Discriminación social**, 2004, <http://rehue.csociales.uchile/antropologia/etnohistoria/simposio0203/8.html>, (7 de enero de 2006).

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.

El almanaque. **Derechos de la mujer trabajadora humanos**, 1999, <http://www.hrw./spanish/informes/2005/guatemala.29-12-ti.htm>._(14 de enero de 2006).

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

GUIBOURG, Ricardo. **El nuevo régimen legal del trabajo femenino**. Ed. Torreblanca; Quito, Ecuador, 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del Derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.**
Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

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

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **El trabajo de mujeres y menores,** Ed. Astrea, Buenos
Aires, Argentina, 1992.

NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social.** Buenos Aires, Argentina:
Ed. Heliasta, S. R. L., 1969.

OLEA M. Alonso y Montoya, Melgar. **Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y
seguridad social.** T26, Ed. Bosch Libres, 1999.

OCÉANO. **Diccionario ilustrado océano de la lengua española.** Ed. Océano, S. A.;
Barcelona, España, 1964.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27^a. ed.;
revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

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.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo. 1981, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.