

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

**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS
CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO
DE LACTANCIA**

RIGOBERTO TEBELÁN CANIL

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006

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

**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS
CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO
DE LACTANCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RIGOBERTO TEBELÁN CANIL

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 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. Héctor David España Pinetta
Vocal: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora
Secretaria: Licda. Yohana Carolina Granados Villatoro

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. María Celsa Menchú Ulín
Vocal: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Secretario: Lic. Rafael Morales Solares

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE PROFESIONAL DE ESPECIALIDADES

7ª. Avenida 1-20 zona 4, Edificio Torre Café Oficina 205, Teléfono: 23315244 Guatemala, Centroamérica



Guatemala, 11 de agosto del año 2006

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.



Señor Jefe de la Unidad:

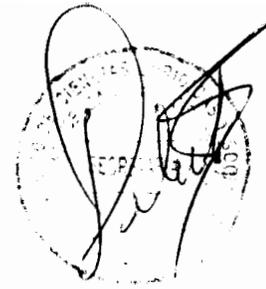
De manera atenta y respetuosa, me dirijo a usted, con el objeto de indicarle; que he procedido a Asesorar, el trabajo de Tesis, presentado por el Bachiller RIGOBERTO TEBELÁN CANIL, cumpliendo con el requerimiento de esa Unidad contenido en resolución de fecha siete de junio del año dos mil seis, por lo que el trabajo intitulado: "LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO DE LACTANCIA". El trabajo del cual se me nombró asesor, el sustentante, realizó una investigación seria y apegada a la realidad que viven las madres trabajadoras durante el período de lactancia, y las vicisitudes, por las que pasan, al dejar lejos de sus centro de trabajo a sus hijos, descuidando su integridad física por carecer en los centros de trabajo de guarderías y salas cunas, en donde le pueden prestar atención a sus hijos, mientras están en el desempeño de sus labores habituales en los centros de trabajo.

Es importante resaltar lo relacionado con el período de lactancia, ya que por lo regular resulta sacrificado para la madre, tener que abandonar el centro de labores, para cumplir con esa prestación que le otorga la ley, por lo que al haber guarderías y salas cunas en las empresas, tales como maquilas y fábricas en las que se utiliza la mano de obra femenina, permite a la madre trabajadora cumplir con la lactancia materna y a la vez está asegurada la salud de los bebés, en caso de parto múltiple.

El Bachiller Tebelán Canil, aporta una necesaria contribución a la legislación laboral que deberá de tomarse en cuenta en el futuro, para incluir dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, la implementación de guarderías y salas cunas por parte de los empresarios; a efecto de proteger tanto a la madre trabajadora como a sus niños.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de nuestra casa de estudios, con las muestras de mi alta consideración y estima.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
ASESOR
Colegiado 2802



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de agosto de dos mil seis

Atentamente pose al (a) LICENCIADO (A) EUSEBIO DE LEÓN DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante RIGOBERTO TEBFLAN CANIL, intitulado "LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO DE LACTANCIA"

Me permito hacer de su conocimiento que esta facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que se requieran por objeto de mejorar la investigación, asimismo, el título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 30 del Normativo para la Expedición de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público.

LIC. MARCO TOLEDO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

Unidad de Asesoría de Tesis
30101700

EUSEBIO DE LEÓN DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO
1ª. Avenida 1-28, zona 1, Santa Cruz de El Quiché. Tel. 7755055
Guatemala, 30 de agosto del año 2006



Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios de fecha catorce de agosto del año dos mil seis, me permito informarle que he procedido a la revisión del trabajo de tesis del Bachiller RIGOBERTO TEBELÁN CANIL, intitulado: "LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO DE LACTANCIA". Y referente al mismo me permito a indicar lo siguiente:

Procedí a revisar el trabajo de Tesis presentado por el Bachiller Tebelán Canil, al tenor de lo establecido por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Indicando que el presente trabajo de investigación que realizó el Bachiller Tebelán Canil, es de amplio contenido tanto técnico como científico, y es digno de resaltar en este dictamen, por el esfuerzo y dedicación en hacer un trabajo que no solo llene los requisitos establecidos en esta casa de estudios, siendo una Tesis que va a mejorar la bibliografía de nuestra Facultad sobre todo en las ciencias sociales. Desde el inicio del trabajo el autor hace las reflexiones puntuales del tema, llegando a las conclusiones y recomendaciones pertinentes, como una solución al tema, el cumplimiento de la norma laboral referente a la implementación de Guarderías y Salas Cunas en los centros de trabajo.

En virtud de lo anterior, es mi opinión que la Tesis elaborada cumple con los requisitos de la ley específica y que puede continuar con el trámite de su aprobación definitiva y así poder discutirse en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted como su seguro servidor.


EUSEBIO DE LEÓN DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO

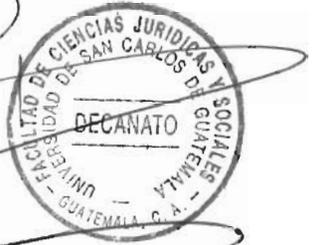
REVISOR
Colegiado 5047



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, seis de noviembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **RIGOBERTO TEBELÁN CANIL** Titulado **LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS Y SALAS CUNAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL PERÍODO DE LACTANCIA, Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-**

MTCL/silh



DEDICATORIA

- A DIOS: Mi creador, quién me ha concedido la vida, la sabiduría, la fortaleza durante el desarrollo de mi carrera y poder alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES: María Canil Agua y José Tebelán Cuín (QEPD) por los valores espirituales y morales inculcados su apoyo incondicional para que yo pudiera ser un profesional.
- A MIS HERMANOS: Por haberme apoyado en todo sentido durante el recorrido de mi carrera y logro de mi meta especialmente a mi hermano Juan Tebelán Canil y mi cuñada Cruz Angélica Alvarado López.
- A MIS AMIGOS: Por los momentos inolvidables que compartimos durante nuestra formación profesional en las aulas de nuestra facultad.
- A MIS CATEDRATICOS: Por su constante esfuerzo académico y a la vez por compartir sus conocimientos para mi formación como profesional.
- A MI PATRIA GUATEMALA: Especialmente el Municipio de Chichicastenango, Departamento de El Quiché, porción de tierra querida.
- A MI ASESOR: Lic. Héctor David España Pinetta, que Dios le bendiga y gracias por su apoyo, sus consejos y al compartir sus conocimientos en mi formación como profesional.
- A MI REVISOR: Lic. Eusebio de León de León, gracias por su apoyo para presentar este pequeño aporte a la facultad.

A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Gloriosa y tricentenaria casa de estudios y forjadora de hombres y mujeres de bien que engrandecen a Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por concederme la oportunidad de realizar mis estudios y a la vez adquirir mis conocimientos en sus aulas y poder llevar con honorabilidad las enseñanzas recibidas.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1.1. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo.....	5
1.1.1.1. Etapa de la represión.....	5
1.1.1.2. Etapa de la tolerancia.....	5
1.1.1.3. Etapa de la legalización.....	6
1.1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	6
1.1.2.1. De lo civilista a lo laboral.....	8
1.1.2.2. Evolución de las disposiciones laborales.....	9
1.2. Naturaleza jurídica.....	13
1.2.1. Corriente negativa.....	14
1.2.2. Corriente clásica.....	15
1.2.3. Nuevas corrientes.....	15
1.2.4. Ubicación del derecho laboral.....	15
1.2.5. Derecho mixto.....	18
1.2.6. Derecho social.....	18
1.2.7. Derecho ad-hoc.....	19
1.2.8. Importancia de la determinación.....	21
1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo.....	21
1.3.1. Principio de tutelaridad.....	22
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos.....	24
1.3.3. Principio de derechos mínimos.....	25
1.3.4. Principio de realismo.....	26

1.3.5.	Principio de sencillez.....	27
1.3.6.	Principio conciliatorio.....	28
1.3.7.	Superación de los derechos mínimos.....	29
1.4.	Características del derecho de trabajo.....	30
1.4.1.	El trabajo es un derecho de la clase trabajadora.....	30
1.4.2.	El derecho de trabajo es un beneficio unitario.....	31
1.4.3.	El derecho de trabajo es un derecho mínimo del pueblo regulado en las Constituciones y leyes ordinarias.....	31
1.4.4.	El derecho de trabajo es imperativo.....	31
1.4.5.	El derecho de trabajo es protector de la clase trabajadora.....	32
1.5.	Contrato de trabajo.....	32
1.5.1.	Elementos generales del contrato de trabajo.....	35
1.5.1.1.	Capacidad.....	35
1.5.1.2.	Consentimiento.....	37
1.5.1.3.	Objeto.....	38
1.5.2.	Elementos especiales del contrato de trabajo.....	38
1.5.2.1.	Prestación personal del servicio de trabajo.....	38
1.5.2.2.	Subordinación.....	38
1.5.2.3.	Salario.....	39
1.5.3.	Características del contrato de trabajo.....	39
1.5.4.	Formalidades del contrato de trabajo.....	40

CAPÍTULO II

2.	El trabajo de mujeres como régimen especial.....	43
2.1.	Antecedentes históricos.....	43
2.1.1.	Período neolítico.....	43
2.1.1.1.	Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura Patriarcal.....	45
2.1.1.2.	Cronología de los sistemas económicos repercusión en la ocupación laboral.....	46

2.1.2. Período neolítico.....	46
2.1.3. Desarrollo económico en el mundo occidental.....	52
2.2. Las mujeres en la sociedad guatemalteca.....	52
2.2.1. División sexual del trabajo y relaciones de género.....	52
2.2.2. Antecedentes del marco jurídico nacional relativo a lo laboral.....	53
2.2.2.1. Código de trabajo.....	54
2.2.3. Situación actual de la mujer trabajadora en guatemala.....	58

CAPÍTULO III

3. El período de lactancia.....	61
3.1. Etapas del desarrollo humano.....	61
3.2. La lactancia.....	62
3.2.1. Alimentación durante el primer año de vida.....	63
3.2.2. Fisiología y endocrinología de la lactancia materna.....	65
3.2.3. Ventajas de la lactancia materna.....	66
3.2.3.1. Ventajas para el niño, ventajas nutricionales.....	67
3.2.3.2. Ventajas inmunológicas.....	67
3.2.3.3. Ventajas emocionales.....	68
3.2.3.4. Ventajas para la madre.....	69
3.2.4. Factores que limitan la lactancia.....	70
3.2.4.1. La mujer lactante y el trabajo.....	71
3.3. La remuneración en el período de lactancia.....	73
3.4. Análisis jurídico del período de lactancia.....	76
3.4.1. La constitución política de la república de guatemala.....	76
3.4.2. El código de trabajo.....	79

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de implementar guarderías y salas cunas en los centros de trabajo.....	81
---	----

4.1. Marco histórico.....	81
4.2. Importancia de las guarderías.....	82
4.2.1. Análisis de mercado.....	82
4.2.2. Caracterización del servicio.....	82
4.2.3. Guardería pública.....	84
4.2.4. Guardería privada.....	84
4.2.5. Otras formas de cuidado.....	85
4.2.6. Precios de instituciones públicas y privadas.....	85
4.3. Antecedentes en Guatemala.....	86
4.3.1. Guarderías estatales.....	86
4.3.2. Historia de las guarderías privadas.....	87
4.4. Creación de un centro de cuidado infantil.....	88
4.4.1. Requisitos para la autorización de un centro CCID para la atención de niños y niñas de cero a cuatro años de edad.....	88
4.4.2. Recomendaciones que deben tomar en cuenta para la apertura de un centro de cuidado infantil diario.....	91
4.5. Legislación laboral sobre guarderías.....	93
4.5.1. Marco legal para la creación de los C.C.D.C.....	93
4.6. Propuestas para implementar guarderías.....	94
4.6.1. Objetivos generales.....	95
4.6.2. Objetivos específicos.....	95
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala tiene como obligación fundamental organizarse para proteger a la persona humana garantizando a sus habitantes que habitan a la misma, la vida, y su desarrollo integral de este derecho, que constituye un fin supremo que persigue el Estado. La familia como principal miembro de la sociedad, sujeto a cambio y que participa en la construcción histórica de la misma, juega un papel importante, por ser la portadora de la reproducción humana y transmisora de valores a los hijos.

No obstante podemos mencionar que actualmente, Guatemala se encuentra inmersa en un proceso de desarrollo económico que se hace manifiesto en la expansión de los Centros Urbanos donde el auge comercial, industrial, asimismo la prestación de servicios de gran escala, involucran a las familias a tiempo completo en actividades productivas para la satisfacción de sus necesidades esenciales, por lo tanto los padres de familia no pueden cuidar y asistir al niño o niña referente a la formación del mismo, no obstante dejan a otras personas que no son las indicadas de velar por una formación integral de la niñez.

Es de vital importancia hacer mención en cuanto al período de la primera infancia la cuál esta comprendida de los cero a los tres años en la vida, esta etapa es fundamental, ya que el desarrollo de la inteligencia, la afectividad y las relaciones sociales se definan en esta etapa a un ritmo acelerado, por lo que se requiere de una atención adecuada, tomando en cuenta que en este periodo de su vida demarca su posición y su actitud en el enfrentamiento de la vida. En Guatemala los infantes menores de tres años, representan un porcentaje elevado en el volumen total de la población equivalente a veinticinco por ciento de la misma, por lo que nos da la idea de la magnitud de la demanda de servicios de desarrollo integral infantil, por lo que es un elemental aspecto a tomarse en cuenta en la planificación del futuro del país.

Es necesario tomar como ejemplo de las ciudades industrializadas donde los padres involucrados directamente en actividades productivas han confiado el cuidado y atención de sus hijos e hijas en los centros de Desarrollo Integral creados por sus patronos, dentro de una política de beneficio mutuo. En nuestra Legislación el Artículo 155 del Código de Trabajo establece el deber que tiene todo patrono que tenga treinta o más trabajadoras a su cargo la obligación de implementar guarderías o salas cunas en los centros de trabajo. El principal problema de las madres trabajadoras es la falta de atención de los niños y niñas, ya que incide en el rendimiento productivo del empleado o empleada por lo cual la creación de un centro infantil de desarrollo integral dentro del lugar de trabajo proporcionaría beneficios mutuos tangibles como: estabilidad y seguridad emocional del empleado y un mayor rendimiento para el patrón.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos, el primero de los cuales es concerniente a los antecedentes históricos del derecho laboral, el segundo es referente al trabajo de mujeres como régimen especial, el tercero es en cuanto al privilegio que gozan las mujeres en el periodo de lactancia y finalmente en el capítulo cuarto se establece la necesidad de implementar guarderías y salas cunas en los centros de trabajo; así también se desarrolla lo concerniente a la obligación que tiene todo patrono de implementarlas. La hipótesis en la presente investigación se fundamentó en la aseveración acerca de que la implementación de guarderías y salas cunas en los centros de trabajo es de vital importancia ya que permite a la madre trabajadora cumplir con la lactancia materna con efectividad en el sistema laboral guatemalteco. En conclusión podemos afirmar con certeza que la organización actual de la sociedad Guatemalteca requiere de Centros Infantiles de Desarrollo Integral creados por sus patronos tal como esta regulado en nuestra legislación laboral. Asimismo de ayudar a la formación integral de la niñez consolidan a la empresa con el apoyo a las familias, debido que más y más mujeres se están convirtiendo en económicamente activas, es necesario proveer facilidades que les permitan combinar el cuidado de sus hijos (as) con el trabajo productivo para un mejor desarrollo personal.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo:

1.1. Historia del derecho laboral:

El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas: a) época anterior a la formación del derecho laboral y b) época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como “prehistoria laboral” no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de como fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría;

mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría; pero era por definición un trabajo forzado, no como en el principio, que se constituyó como un acto de libre voluntad de las partes. Tal como desprende de lo escrito; no es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad, en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no era inspirado en los principios tutelares ahora vigentes, y en segundo lugar, porque son pocas fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agrupaban en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios, estaban formadas por los jefes de taller y trabajadores: a) maestros, b) oficiales c) compañeros y d) aprendices.

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Vemos que los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy día renovadas, por un lado los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades (colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas) y la previsión social por el otro. Cuando la economía feudal fue cediendo, pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que

oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas (y laborales), derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas. Destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza (fisios = naturaleza), que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda, que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y demanda.

A la luz de las ideas libertarias, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia, más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó por una ley de supresión. De esa época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros, consistía una especie de seguro de accidentes y aun de vida, en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos, cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial, por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz,

para sucesivamente acceder a los estadios superiores, compañero, oficial y maestro; no se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial, Por otra parte imponían e incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores. Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. A partir de este se habla del maestro Martín de Porras, o el maestro Quirio Cataño. Resabios de este sistema todavía son percibidos. Los maestros de obra, propios de las construcciones, la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte, los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, es marcado el aspecto mutualista así como el de dominio a monopolio de la actividad a profesión.

Es claro que un sistema de ese tipo haya sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo, esa rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere. La acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de la primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita, por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la ley Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

Irónicamente fue ese mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida, con el fin de ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

1.1.1. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo:

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país. Esas etapas son: a) de represión b) de tolerancia c) de legalización.

1.1.1.1. Etapa de la represión:

En esta primera fase, como arriba se indica, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos.

1.1.1.2. Etapa de la tolerancia:

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que lo regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por lo trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía si el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.

1.1.1.3. Etapa de la legalización:

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o a las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución; posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos, en Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos, dentro de un sinuoso sendero al que a continuación me refiero.

1.1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala:

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que no pudieran informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento.

De los albores de la época colonial nos ha llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La bula Papal del Papa III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio post-conquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos.

El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín a Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa.

Las famosas leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las leyes de Indias fueron un curioso anticipo laboral que se implementaría siglos después.

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX; el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.

1.1.2.1. De lo civilista a lo laboral:

Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1817 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”. En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894,

se consigna que: “aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.

El Artículo 16 de este Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por el delito contra la libertad de las personas”. Aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador “no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón”.

Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su Artículo 1º. Señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Decreto común y por las disposiciones especiales de esta ley.

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

1.1.2.2. Evolución de las disposiciones laborales:

Han quedado atrás y como difuminadas en el tiempo, aquellas épocas en la que por ley de trabajo se decía mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el jefe Político, que al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Largo sería hacer un detalle de las normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina; sin embargo, valgan para formarnos una idea, las siguientes referencias.

- El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista (1,933-44); sin embargo, es una vieja y odiosa tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo atestimia el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830; dicho decreto fue sustituido por el Decreto 126 del 16 de octubre de 1874, que crea una “contribución de caminos” de tres días cada año o “pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios”. Este último decreto fue a su vez modificado por el número 187 (del 26 de octubre de 1874), que establece el impuesto de vialidad.

El Decreto 1153 (código Fiscal del 30 de Mayo de 1921) aumentaría a cuatro días de trabajo la referida contribución.

- El 21 de febrero de 1906 siglo pasado, hubo necesidad, por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la república entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos”. Entre los considerandos de este curioso decreto, se consigna: “Que hasta hoy han sido ineficaces todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta

los servicios (...)

Que tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que estén bien reglamentadas en las leyes civiles (...)

Pocos años después, en Circular del dos de agosto de 1915, el Ejecutivo insistiría en prevenir a los jefes Políticos “de la manera más enérgica”, “el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de los jornaleros”.

- La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia. El Acuerdo del siete de Septiembre de 1908, autoriza a la Municipalidad de Totonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. A esta siguieron otras autorizaciones a diferentes municipalidades por similar concepto. Para la cosecha cafetalera de 1908, debido a la abundancia y simultánea madurez del producto, el Gobierno dio las correspondientes instrucciones a las autoridades departamentales para que suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

- El Decreto 163 del 25 de Septiembre de 1876, imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad “el sólo hecho de tener las metas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios”. En forma parecida, el Acuerdo del 12 de Diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la República, a culpables de infracción en el ramo de los licores.

- En circular del Ejecutivo a los jefes Políticos, del 12 de Agosto de 1903, se reconocía

lo “miserable de los salarios y se fija a partir del uno de septiembre, jornales en el campo de doce reales diarios”, y más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo. Tal era el desorden en la distribución del trabajo, que emitieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes latitudes:

En enero de 1894 se autoriza a la compañía japonesa “Japanese Information Bureau”, por medio de su representante, don Eduardo Laugier, para que en dos años pueda traer inmigrantes japoneses “útiles y laboriosos”, en rescate de los trabajos agrícolas; misma autorización se otorgó ese año al señor Guillermo Everall y a Eugenio Sablá; en octubre de 1925 se autorizó a “The Mexican and General Corp. Ltda.”, traer “hasta 3,500 naturales de la India para emplearlos como peones en trabajos agrícolas de las fincas de la corporación, llamadas “Concepción la Grande”, “Río Grande” y “Trapiche Grande”, “en caso de que otros agricultores de Guatemala, debidamente autorizados por el gobierno, deseen proveerse de peones de la India, la corporación se obliga a ser gestor con dicho objeto”. En ese mismo año se autorizó a Ricardo Dent Prieto a traer al país “Hasta un mil inmigrantes europeos de ambos sexos, sanos, laboriosos y de buenas costumbres, no mayores de cincuenta años”. Un año atrás (1924), se autorizó el contrato sobre la inmigración de colonos checos.

Por el contrario, hubo también restricción a la inmigración de personas de distintas razas: En Decreto Gubernativo 950 del 30 de Agosto de 1927, se considera que la inmigración de individuos de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio, ha aumentado notablemente en el último año; por cuanto se dedican en lo general al agio y al comercio ambulante, desplazando al comercio nativo y perjudicando al establecido;... Que el Gobierno está en la obligación de procurar, por cuantos medios estime convenientes, el bienestar de sus gobernados. Que no es posible seleccionar esta inmigración, porque tales individuos, en lo general, llegan al país con escasos medios de subsistencia y no se dedican a otras ramas en las cuales pudiera aprovecharse su trabajo en beneficio de la

colectividad... Decreta; queda restringida por el tiempo que el gobierno considere oportuno, la inmigración de personas de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio, (30 de Agosto de 1927. Tomo 46, Página 66). A los de nacionalidad armenia, egipcia, polaca, afgana, griega, búlgara, rumana, rusa, persa, y yugoeslava, hindú (coolíes), de los países que antes formaron parte del imperio Ruso y los de litoral norte de África. 2. Prohibir el ingreso de gitanos, cualquiera que sea su nacionalidad (31 de Enero de 1930. Tomo 43, página 908). También contiene requisitos limitantes al ingreso de "individuos de color" (21 de febrero de 1922). Las leyes de inmigración (una de febrero de 1879 y otra de abril de 1909), otorgaban, lamentablemente, una preferencia a trabajadores y patronos extranjeros. Sin embargo, fue tal la afluencia de extranjeros, que en el Decreto Legislativo 1367, de 1927, se señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. Nuestra actual legislación establece, en términos globales, un noventa por ciento de nacionales.

- Huelga: El proceso de la huelga en Guatemala ha seguido prácticamente el mismo rumbo que el adoptado en otras naciones más industrializadas; así tenemos que en 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 843, decreta, " se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares". Con la caída del prolongado régimen dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales; la primera celebración del 1 de mayo se realizó con mucha euforia, en ese día del año 1921. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión ferrocarrilera, que en 1920 paralizó todo el sistema. . Dos años después se produce la huelga de los muellers de Puerto Barrios, en 1924, que reclamaban jornadas de trabajo de ocho horas y aumento de salario; con ellos se solidarizaron los trabajadores de la UFCO (UNITED fruit Company), se envió gran contingente de tropas y, del choque entre soldados y trabajadores, hubo gran número de muertos y heridos.

En el mismo año, 1924, los empleados de la IRCA (Internacional Railway of Central América), demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y reconocimiento para su organización: Sociedad Ferrocarrilera. Otras huelgas importantes fueron la del sindicato de panificadores, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash (primera huelga de mujeres) y otras más. La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1922 y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot “el grupo obrero con tendencias comunistas formado por la Liga Obrera Comunista, capitaneada por Samuel Guevara...

No debemos perder de vista que en esa época de euforia revolucionaria (en Guatemala había caído la dictadura, en el mundo soplaban con fuerza los vientos de la revolución bolchevique), el movimiento laboral fue en alguna medida inspirado y manipulado por intereses puramente políticos. Asimismo, se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas, la mencionada Sociedad Ferrocarrilera (1915), Maternidad Obrera, Fraternal de Barberos, Liga Obrera, Comité Patriótico de Obreros (1919), Unificación Socialista (uso), Partido de la Clase Obrera (1922), Sindicato de Tipógrafos (1923), entre otras. (1)

1.2. Naturaleza jurídica:

El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?.

(1) Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 33.

Como se ha visto con anterioridad y se repetirá abundantemente, en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, el darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónica o periférica.

Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas (en leyes). Dependiendo qué corriente predomine, así se irá perfilando el derecho Laboral Positivo de cada país. Esta misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo. Escudriñar su naturaleza jurídica redundante, en el fondo, en establecer una mejor definición y orientación de derecho laboral.

1.2.1. Corriente negativa:

Previo a analizar las teorías más significativas, cabe considerar esta postura que contrario a las divisiones niega que en el derecho exista una marcada división. León Dugüit señala que el derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es... y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen de donde no cabe diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público.

Estas posturas han encontrado eco en alguna medida en el estudio del derecho laboral.

1.2.2. Corriente clásica:

La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre Derecho Público y Derecho Privado. Él estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama: de la cosa pública de los particulares. Posteriormente se ha desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación: por la relación entre las partes por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen, etc. Esta división básica del derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado hasta que la presencia de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó el Derecho Social, como un tercer género del derecho. La corriente clásica no contempla otra división que la de derecho público y derecho privado, que adelante se exponen.

1.2.3. Nuevas corrientes:

Las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de esas nuevas ramas se encuentran el Derecho Social y el Derecho Mixto.

1.2.4. Ubicación del derecho laboral:

- Derecho público:

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho Público, nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que “el derecho de trabajo es

una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.(considerando e). Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los que sostienen de esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del que hacer humano. Entre otras ideas encuentra su cimiento ideológico en el concepto de “justicia distributiva”, enunciada por Aristóteles. Es clara la diametral oposición de esta corriente con la privatista, que reclama una retracción de la participación estatal para dar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.

Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. Ni los súbditos en el derecho político, ni el contribuyente en el derecho fiscal, ni el procesado en el derecho penal, ni el administrado en el derecho administrativo, pueden esgrimir su voluntad para constituirse en esas situaciones ni pueden intervenir en su regulación.

En cambio, la relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.

- Derecho privado:

Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. subrayan que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podía actuar.

Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica, ya que dicha intervención es supletoria (como en el derecho civil el caso de sucesión hereditaria y derecho de familia) que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de administrativa laboral. Ponen énfasis en la naturaleza volitiva del contrato. Sostienen que la intervención estatal es una injerencia, acaso abusiva, en el marco de las relaciones interpersonales.

La prevalencia de esta corriente conduciría a una ingerencia cada vez menor del Estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes. Por lo mismo, sería incongruente con sus postulados cualquier nueva ley laboral que regulará más actividades y otorgará mayores prestaciones para los trabajadores.

El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (Inspección General de Trabajo) y judiciales (juzgados de Trabajo y Previsión Social) y aún, con el aspecto penal laboral (juicio punitivo).

1.2.5. Derecho mixto:

La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, mientras que el otro grupo mantiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privado.

García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas o afectaba la unidad del derecho de trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica).

Algunos autores apuntan que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del derecho de trabajo. Que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.

1.2.6. Derecho social:

La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social.

En efecto, las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeos occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se

encontraban . Frente a una situación de miseria se oponía la certeza de saberse una abrumante mayoría sometida por una pequeña minoría. Se comprendía que el predominio de esa minoría se basaba en el sistema, entendido como tal el conjunto de leyes y normas que mantenían el status quo.

De aquí surgió esa voz de protesta que reclama del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población, una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procuraran una menor desigualdad entre las clases sociales.

Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Se le critica a esta postura que el hecho de que haya evolución social no justifica crear una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho; lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho.

Esta teoría carece de sustento jurídico firme. Por otra parte, no se puede establecer, quién es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio que sea, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.

1.2.7. Derecho ad-hoc:

Esta corriente señala que el derecho de trabajo, para su configuración, se ha nutrido de normas que pertenecen a disciplinas jurídicas del derecho privado y del derecho

público, pero que al introducirse a lo laboral adquieren una fisonomía propia.

Es decir que esas normas o instituciones, al ser asimiladas al campo laboral, observan los principios elementales del derecho de trabajo, que obligan a una modificación de esas normas o instituciones, que las hacen diferentes de aquellas de donde provienen. De esa forma que:

El contrato de trabajo se mantiene como una convención, pero no es igual al acuerdo civil, los requisitos de validez difiere, las normas de interpretación son tutelares de una de las partes, las causas de inexistencia y nulidad son diferentes.

Los seguros sociales no son iguales a los seguros mercantiles. El seguro social tiene carácter obligatorio y unitario, entendiéndose como tal, que un ente monopolístico debe administrar el programa.

Las normas del Derecho Laboral Procesal no son iguales a las procesales de donde se derivan; como anteriormente se comentó, el proceso laboral tiene su propia regulación y únicamente acude al procedimiento civil común en forma supletoria y siempre que no contraríen los principios propios del derecho laboral.

Las teorías sobre los accidentes no son derivadas de la doctrina de la culpa civil.

El derecho de trabajo ha ido tomando del derecho privado su acabada técnica jurídica y del derecho público su orientación social, así como su obligatoriedad. Si bien es cierto que algunas instituciones laborales no tienen esa personalidad y características propias del derecho de trabajo, ello se ha pretendido disculpar atribuyéndole a su carácter evolutivo ya que, por ser una rama jurídica nueva, atraviesa aún una etapa de construcción, por otra parte, bajo el amparo de esta corriente se pretende explicar o justificar muchas de las peculiaridades de esta disciplina, tales como la coexistencia de

la tutelaridad y aspectos contractuales de libre disposición.

1.2.8. Importancia de la determinación:

La determinación de la rama jurídica a que pertenece el derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación. Si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrarán un sólido fundamento y justificación. El “ius imperium” será un ingrediente estructural de esta disciplina. Pero, si por el contrario, lo estimamos propio del derecho privado, la injerencia legislativa será considerada como un elemento externo, el “ius imperium” será un ingrediente coyuntural. La disputa, tanto académica como político-legislativa, entre las corrientes publicista y privatista, arranca desde los cimientos mismos del derecho laboral y se repite a lo largo de todo el desarrollo. Con mayor resonancia se corea en las discusiones parlamentarias de las cámaras legislativas de los diferentes países, cuando se crean o modifican las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo. (2)

1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo:

El derecho laboral, como creación de hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones, podría

(2) **Ibid.**

hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica; sin embargo, ubicando los principales, tenemos: principio de tutelaridad, principio de realismo, principio de sencillez, principio conciliatorio, principio de derechos mínimos, principio de superación de los derechos mínimos y principio de irrenunciabilidad.

1.3.1. Principio de tutelaridad:

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral; no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio al punto de que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una

parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones. Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quién depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otra que le asignan un papel periférico y secundario.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo el criterio teleológico, si es un fin en sí mismo, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin. En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad, por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía. En otras palabras la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos:

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, sí se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en el contexto civilista.

Por otra parte cabe la interrogante de: ¿cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa “sección”, básicamente en el Artículo 102, son los

derechos elementales mínimos; esos serían los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho mínimun pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Sin embargo, este es un tema que da lugar a planteamientos diferentes, por lo que con mayor detalle se aborda más adelante.

1.3.3. Principio de derechos mínimos:

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. Por lo mismo, al anunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras: Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley. Las vacaciones son quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en ley; el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etc. La ley reconoce catorce salarios anuales, pero en las instituciones bancarias han venido reconociendo catorce salarios mucho antes de que saliera a luz el llamado bono 14, por lo que en muchos bancos existen quince y dieciséis pagos anuales.

En esta misma dirección se orientan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que comprenden en casi todos sus textos la frase que siempre deja a salvo el respeto a los derechos previamente reconocidos. La propia evolución del concepto protector admite una variante en el sentido de hablar ya no de máximos.

Es una reconversión del mismo concepto pero aplicado a un escenario diferente. Por ello en algunos pasajes el mínimo debe interpretarse en sentido inverso: la jornada de trabajo “máxima” es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas económicas (Artículo 90), la fijación de un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario un porcentaje menor de ese treinta por ciento; otros suponen que ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción devendría nula por lo que las ventajas económicas en el peor de los casos para el trabajador es del 30%.

En otro orden de ideas el principio de garantía mínima ha tomado una dirección opuesta. En efecto en otras legislaciones se ha reconocido y aceptado la aplicación de “máximos” que, podríamos decir, van en contra de los trabajadores. Así por ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, muy de boga en la legislación mexicana, establece un máximo del ocho por ciento de dichas utilidades. En otras palabras es un tope a las pretensiones de los trabajadores el que se ha aplicado como requisito previo para establecer el sistema de participación en utilidades el que obviamente beneficia al trabajador. Como se puede apreciar ello implica un paso evolutivo en el desarrollo del derecho laboral: para otorgar beneficios a los trabajadores (en este caso la participación en utilidades) se hace menester aplicar el principio de límites, solo que esta vez, la limitante se fija como un tope máximo a lo que ellos pueden obtener.

1.3.4. Principio de realismo:

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas

normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: Unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral sus respectivas empresas.

Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral: Económicos, culturales, mundiales, educativos, fiscales, de mercado, etc. En cuanto a lo objetivo no existe un criterio unánime de su alcance, pues ya se ha repetido que este derecho, al ser tutelar es por definición subjetivo y no objetivo. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

1.3.5. Principio de sencillez:

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.3.6. Principio conciliatorio:

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores, siempre van a existir patronos y dependientes siempre va ha haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo esta llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como es lograr la sincronización de la partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo proclama directamente, para empezar, la Carta Magna, expresamente consigna en su Artículo que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

Por su parte, los Considerandos de nuestro Código invocan, una mayor armonía social, Considerando f); y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria, la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social (Artículo 17 del Código de Trabajo); asimismo el Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como antes se indicara, las corrientes modernas apuntan que la tutelaridad no es un fin en sí mismo, por el contrario es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia en los centros de trabajo y por ende en toda una comunidad. Por los mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales.

Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social. El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las decisiones de la empresa; un acuerdo de reparto de utilidades; la implementación de una asociación tipo solidarista, etc.

1.3.7. Superación de los derechos mínimos:

Como ya se dijo anteriormente, toda la legislación laboral, la Constitución Política de la República, los convenios internacionales, etc., constituyen el mínimo que todo patrono está obligado a conceder al trabajador como producto de su servicio en una relación laboral determinada.

De igual manera, podemos mencionar en cuanto a la superación de los derechos, que estos están llamados en cualquier momento para una esfera superior que conlleve mejores satisfacciones para el trabajador, especialmente a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.4. Características del derecho de trabajo:

1.4.1. El trabajo es un derecho de la clase trabajadora:

Algunos autores señalan, que el derecho de trabajo es el primer derecho de clase, puesto que al ser reconocido por el Estado, se reconoce la capacidad jurídica de una clase para luchar contra la otra. Es necesario hacer notar que esta lucha fue con el objeto de eliminar la desigualdad económica y social existente entre ambas.

Al respecto cabe señalar que el derecho, en cualquiera de sus ramas, es una ruta en doble sentido: se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones de igual manera otorga y reconoce derechos de los empleadores. En la medida que se comprenda y absorba esta afirmación, se podrá plantear un ejercicio más eficaz y honesto de esta rama jurídica. Una actitud de los trabajadores, responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva, etc.; rendirá a su favor mayores beneficios, así como al contexto general de la sociedad.

Cabe aceptar la afirmación del derecho de clase, como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral, pero pretender una aceptación del término dentro del marco jurídico general deviene improcedente por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad. Por otra parte, el concepto de clase trabajadora, no es preciso. Se percibe, se referencia al grupo social mayoritario que no tiene otros medios de supervivencia más que su trabajo o personas que para generar ingresos deben ponerse a disposición de un empleador.

Este concepto abarcaría un amplio abanico de individuos, desde aquellos que devengan el salario mínimo hasta quienes devengan salarios de cincuenta mil quetzales mensuales. Existe también una diferencia entre quienes tienen trabajo y quienes están lamentablemente desempleados; la implementación por ley de nuevas prestaciones laborales, no tendrá el mismo impacto entre unos y otros.

1.4.2. El derecho de trabajo es un beneficio unitario:

Puesto que está compuesto de una serie de principios que proceden de un mismo fundamento que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros. Siempre su finalidad es la de lograr para los trabajadores una existencia digna.

1.4.3. El derecho de trabajo es un derecho mínimo del pueblo regulado en las constituciones y leyes ordinarias:

En todas las legislaciones el cúmulo de derechos que al trabajo se refieren están presentados como un punto de partida sobre la cual pueden las partes de común acuerdo aumentar a favor del trabajador. En el caso de Guatemala, el Artículo, 101 y 102 de la Constitución Política de la República así lo señalan y el contenido del considerando 4 del Decreto 1441, Código de Trabajo.

1.4.4. El derecho de trabajo es imperativo:

Puesto que el cumplimiento de sus normas está garantizado por el Estado; que en caso de incumplimiento el Estado puede hacer uso de la coacción para que la infracción ocurrida sea reparada. Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un patrón con un trabajador.

Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio. El reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.

1.4.5. El derecho de trabajo es protector de la clase trabajadora:

Sobre la base de que la regulación de trabajo hay una parte débil constituida por el trabajador, surge esta característica en virtud de la cual la ley debe equiparar esa desigualdad. En este punto es necesario señalar que la Constitución Política de la República en su Artículo 103 establece “tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. (3)

1.5. Contrato de trabajo:

El contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto

(3) **Ibid.**

que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aún en forma expresa, los conceptos contrato y relación de trabajo. Por lo que se hace necesario el estudio de ambas instituciones.

Da la impresión que nuestra legislación; de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. El contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario. El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato individual de trabajo, congruente con su inclinación publicista, ese Artículo establece: es contrato de trabajo, “sea cual fuere su denominación”, restando importancia a detalles puramente técnicos, de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato “ no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”. Lo importante es pues la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto a este punto, al establecer tajantemente que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios (...)”. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal que adquiere el contrato laboral, sin la relación laboral.

Es decir que se puede celebrar un contrato sin que la relación laboral se dé por iniciada, obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios.

Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral. El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público, por ello nuestro Código de trabajo dé efectivamente cabida al contrato, de hecho, el título dos del código se denomina contratos y pactos de trabajo y dentro de su desarrollo concede varios Artículos a que son los contratos. Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su trabajo, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo, esto es, que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de

trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

En resumen a lo indicado, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que conste previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo, son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico, atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

1.5.1. Elementos generales del contrato de trabajo:

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta tres elementos del negocio civil: a) capacidad, b) consentimiento, y c) objeto.

1.5.1.1. Capacidad:

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio. a) de goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. b) de ejercicio: es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: “tienen también capacidad para contratar su trabajo (...) los menores de edad de uno u otro sexo (...)” en contraposición a las leyes civiles: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.(...)”.

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son: a) El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sentimiento de menor trabajador. b) Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas. (dirigismo jurídico). c) Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo. d) Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo. e) El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el Artículo del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 48 literal e) por el otro. No obstante, para superar este punto, se ha interpelado así: “para un menor de 14 años trabaje, se necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo, una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor con previa autorización, en cuyo caso requerirá una doble autorización”. Esta amplitud es la capacidad del trabajador se

extiende también a los insolventes y fallidos y así mismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

1.5.1.2. Consentimiento:

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución vigente como las precedentes, así como en el Código de Trabajo: “Artículo 6... como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

Asimismo, se establece esa libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el propio concepto de contrato implica el noción de consentimiento. Esta aprobación sirve para distinguir el trabajo forzado del libre.

Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad (como el de viabilidad en tiempos de Ubico en Guatemala).

La declaración de voluntad negocial se clasifica en: a) receptiva, b) no receptiva, una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público. En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral podrán presentarse: a) Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato. b) Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar. Y c) Violencia o intimidación: Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

1.5.1.3. Objeto:

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quién en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

1.5.2. Elementos especiales del contrato de trabajo:

a) Prestación personal del servicio, b) Subordinación, y c) Salario.

1.5.2.1. Prestación personal del servicio:

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural), por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo servicios de limpieza, seguridad, jardinería mantenimiento, etc, no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva Patente de Comercio y que a su vez contrata a su personal. Se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.

1.5.2.2. Subordinación:

Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios

pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo. El cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución del los trabajos (aún podría ser una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador). Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son.

1.5.2.3. Salario:

Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa, pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De ahí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico laboral sino de otro tipo.

1.5.3. Características del contrato de trabajo:

Las principales características del contrato son: a) Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario, también se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático. b) Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del

consentimiento y además la entrega de la cosa. c) Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago y el otro la prestación de sus servicios. d) Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato. Y e) De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

1.5.4. Formalidades del contrato de trabajo:

Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo es difícil que una persona o entidad seria y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es difícil concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto.

Esto es parte de una sana política laboral que inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en muchos casos se evitan o disminuyen.

Aún en los casos en que la ley permite el contrato verbal (Artículo 27 del Código de trabajo), es aconsejable que se redacte por escrito. Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere ciertas condiciones o formalidades. El contrato de trabajo, por ser no formalista, esta reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Algunas imprentas han tomado la iniciativa de imprimir modelos preelaborados de contratos de trabajo, mismo que son utilizados en una buena cantidad de empresas. En

general son aceptables, aunque pueden ser limitados, en espacio como en concepto. En estos casos es conveniente que se impriman modelos propios y adaptados a las necesidades internas.

Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro, no implica una aprobación, solamente su registro.

Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen, si los errores no son percibidos, ello, como arriba se indica, no es señal alguna de aprobación. Del Artículo 88 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II

2. El trabajo de mujeres como régimen especial:

2.1. Antecedentes históricos:

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo, pues indica Borderías que: “pocas mujeres han alcanzado el reconocimiento de su profesionalización y capacidad mientras la gran mayoría ha estado excluida de la educación, capacitación laboral y todo el quehacer en el ámbito público”. (4) Desde la edad de bronce se le confinó al género femenino al ámbito privado familiar dentro del hogar, asignándosele el trabajo doméstico. Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura Mesopotamia, Fenicia, Hindú y demás que datan de los años 3,000 A.C.; se pone de manifiesto la total invisibilización de las Mujeres. Se mencionan las actividades agrícolas, pecuarias, etc, desde una óptica que al imaginario de quienes leen dichos documentos podrían pensar que solo fueron desempeñadas por hombres.

2.1.1. Período neolítico (aproximadamente año 7,000 a 5,000 A.C.):

Durante este período las mujeres alcanzaron en un alto desarrollo, como fuerza de trabajo ya que existen evidencias de su participación en la Industria, Educación, Bellas Artes, Agricultura, y como funcionarias. La investigación antropológica de diversos científicos y científicas compilada por Riane Eisler aporta pruebas de que: “las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza, así como trabajo dentro y fuera del hogar” (5).

(4) Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina, Alemani, Carmen. **Las mujeres y el trabajo**, pág. 1.

(5) Riane, Eisler. **El cádiz y la espada**. pág. 1.

Esta amplia participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en estatuillas, tumbas sagradas, vasijas, escritos, papiros, análisis y pruebas de laboratorio mediante carbono; que indican cómo las artes, la educación la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante éste periodo.

Entre los más importantes y relevantes hallazgos antropológicos de nuestra era, relativos a la participación y rol de las mujeres en la sociedad neolítica, se puede mencionar: La mitología Hindú atribuye a la Diosa Sarasvati la invención del alfabeto original. (Gimbutas descubre en 1977 que los orígenes del alfabeto se remontan al neolítico).

Sumerios, mediante las tablillas encontradas se destaca que atribuyen a Nidaba la escritura y la invención de la tablilla de arcilla.

Los escritos de Diodoro de Sicilia en el siglo I, A.C. revelan que hasta en esta época tan posterior no solo la justicia sino también la curación estaban asociadas a las mujeres.

Los Egipcios veneraban a Isis por instruir sobre la ley y la justicia además porque se le considera una gran curandera.

En el museo Británico, de Londres, la obra conocida como: Mausoleo de Halicarnaso, puede apreciarse la muestra de cómo las Mujeres Espartanas se entrenaban en lucha, en carrera manejaban el dardo, lanzaban el disco, competían en los estadios, etc. Para los atenienses estas mujeres eran similares a las amazonas. (6)

Estos pueblos tranquilos fueron irrumpidos por pueblos comandados por hombres violentos que impusieron el sistema patriarcal durante la denominada

(6) Centro Feminista de Estudios y Documentación. **El trabajo de las mujeres a través de la historia.** Pág. 2.

“edad de bronce”, quienes a su vez efectuaban la transformación de materiales en bienes de consumo necesarios de aquella época mediante trabajo forzado de los esclavos.

2.1.1.1. Nuevo sistema económico correspondiente a la estructura patriarcal:

A partir del periodo posterior a las invasiones de tribus saqueadores que causaron devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África, los Balcanes, y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina en donde ellas desempeñaban un papel protagónico en los ámbitos: político, económico, legal, salud, y demás fueron borrados, quemados o destruidos (excepto por pequeñas cosas que fueron protegidas y que constituyen los hallazgos actuales). El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objeto se constituyó en dogmas que aseguraban diversas causas por las cuales la mujer debía obediencia al hombre.

Los roles de hombre y mujer en la sociedad y la familia quedaron bien definidos y dictados por la Iglesia y la educación desde aquella época quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal. Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada época.

Los Cambios en el vestuario (elaboración de telares), los requerimientos en la elaboración de nuevas formas de alimentos (búsqueda de saborizantes, ablandadores, aromatizantes, etc.), la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos y enfermas, las actividades de recolección, limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas reproductivas no son atribuidas a los hombres, sino específicamente a las mujeres.

2.1.1.2. Cronología de los sistemas económicos repercusión en la ocupación laboral, especialmente de las mujeres:

Nada cambió en el sistema económico, ha tenido una profunda repercusión sobre el tipo de trabajo, por ende estos cambios afectan directamente a quienes con su mano de obra constituyen la fuerza laboral (trabajo productivo). Situación que en el caso de las mujeres es diferente en muchas culturas, ya que los roles considerados reproductivos tareas de la casa y cuidado de niños y niñas siguen siendo una actividad exclusiva de las mujeres, niñas y adultas. A continuación se puede observar el proceso evolutivo de la actividad económica que transformó no solo las relaciones entre humanos y humanas sino además el entorno natural. Cada época como se observa ha requerido de una mano de obra capacitada previamente el trabajo requerido.

2.1.2 Período neolítico:

En este período se cuenta con la mayor cantidad de evidencias sobre la participación de las mujeres en la Política, sistema de justicia, invención del alfabeto original, educación, bellas artes, tejido, sistema agrícola,.hallazgos en Katal Huyuc (Balcanes, India, Egipto). compendio antropológico: "El Cáliz y la Espada" de Riane Eisler. Uno de los aspectos más importantes que de este período tan productivo y equitativo es que no se registran guerras.

Mesopotamia:

3,000 A.C. Contabilidad, crédito, sistema monetario.

Egipto:

1,700 A.C. Egipto perfecciona técnica agrícola, oficios, artes 3000 A.C.

India:

2,500 A.C. Se desarrollan sistemas de: Comercio metales, tejidos, algodón.

China:

2,000 A.C. administración pública, Reformas agrícolas, comerciales y financieras. Estructura patriarcal con la tierra como principal fuente de riqueza. (Mandarines y Emperadores).

Grecia:

Siglo VIII A.C. actividad comercial y construcción de acrópolis.

Roma:

300 A.C. a 1453. Imperio logrado con conquistas. Augusto fortalecer: finanzas del Estado, Consorcio, debilita el comercio. Siglo VII el Islam se expande desde Egipto, Norte de África y España; recobra auge tema agrario. Sistema Feudal: Siglos IX Y XIII.

Nobles e iglesia en comunidad agraria. Siervo sustituye al esclavo. (persiste la actitud de sumisión) construcciones fortaleza, albergues. Surgen profesiones y a la vez los gremios. El padre de familia se constituye en jefe de la economía doméstica rural, en su origen y único titular de los derechos y obligaciones jurídicas; que implicaba entre otros la potestad absoluta de las personas, bienes y del derecho de vida y muerte sobre las mujeres, hijos, hijas, esclavos y esclavas. (7)

(7) **Ibid**

Renacimiento:

1450. Imprenta. Monarquía y Nobleza (Iglesia reforma Luterana). Auge de artesanía y economía monetaria. Descubrimiento de América. Con sus implicaciones socioeconómicas el tema agrario. La ley Sálica prohíbe a las mujeres heredar. Expulsión de las mujeres de los gremios, entre ellos la fabricación de la cerveza y las velas que tradicionalmente le fueron asignadas pero que ya había alcanzado un elevado auge comercial. Incremento de la mano de obra femenina a domicilio, proletario femenino con salarios miserables. Mayor desarrollo comercial y mayor presencia de trabajadores de sexo. Mujeres con conocimiento de la botánica y alquimistas eran señaladas de brujas, eliminando todo acceso de las mujeres a las ciencias médicas. Insurrección campesina.

Siglos XVIII Y XIX:

Física, mecánica, anatomía. La conciencia social da origen a grandes cambios de estructuras sociales. Revolución Francesa, 1790. textiles, telares, hilados continuo, siderurgia, minería, energía, transporte (vapor, carbón), comunicación (tel. radio). burguesía sociedad de consumo. Hombres de clase media revalorizan el concepto trabajo y se establece como práctica social el vestir y peinar a las mujeres de manera que manifiesten signos de ser mantenidas y no trabajadoras, el trabajo público está reservado para el hombre, la mujer debe ocuparse exclusivamente de su bienestar y del de su prole: se les permite una mínima instrucción para estar en condiciones de educar y criar a sus hijos e hijas.

Algunas mujeres trabajadoras se resisten al confinamiento dentro de la casa. La lucha del salario justo se argumenta en esta época con la idea de mantener el hogar y la familia. Pero las mujeres trabajan en el hogar y apoyaban en las agotadoras jornadas del trabajo agrícola de sus maridos.

Siglos XVIII Y XIX sociales:

Revolución francesa, 1790. textiles, telares, hilados, continuo, siderurgia, minería, energía, Transporte (vapor, carbón), comunicación (tel. radio) burguesía sociedad de consumo. Aumento del poder del Estado, y pérdida de la supremacía de la Iglesia católica. Emigración de las mujeres de la ciudad para realizar tareas agrícolas con salarios bajos. Expulsión de los gremios de las mujeres de manera gradual: mujeres que habían sido carpinteras, tundidoras, que habían trabajado en la cirugía o en la medicina, son consideradas deshonestas e infames.

Las mujeres inventan el bordado y encaje que es muy consumido (esto las confina más al encierro de la casa) pero debido a las altas ganancias en 1750 se inventa el tambor y luego la máquina de bordado. Con la industria del tejido las mujeres introducen el ganchillo. En 1789 solo en Le Puy Francia se registró un movimiento laboral de 100,000 encajeras que pelean contra una prohibición del trabajo de cojín.

Siglo XIX Especialmente por la industrialización, se agudizan las contradicciones entre hombres y mujeres, así como el deterioro de las condiciones de vida y laboral de la población femenina (las mujeres son consideradas más que nunca propiedad del hombre).

En lo civil pierde toda libertad de trabajar al casarse pues su marido es el único que puede autorizar si ejerce alguna profesión. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres supera el 50%. Se desencadena una ofensiva ideológica en contra del empleo femenino con el mensaje central de que "El lugar de la mujer es su casa". 1866 se inventa la máquina de escribir que representa para una gran cantidad de mujeres, una nueva profesión como: asistentes, secretarias, mecanógrafas. Así mismo a finales de siglo se inventa el teléfono que da lugar a la profesión de telefonista.

1939-45 Con la II Guerra Mundial hay una masiva incorporación de hombres a la guerra:

Las mujeres retoman presencia en el mercado laboral. La hegemonía Estadounidense dirige la economía de los países desarrollados. Auge de los electrodomésticos.

Conflictos norte-sur (préstamos, elevados intereses, intercambio desigual, protección Nacional industrial:

(barreras aduaneras para el sur) monopolio de altas tecnologías.

La inserción de la maquila; la globalización y especialmente la modernización tecnológica experimentada en los años 70, facilitó la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivando la inversión trasnacional en maquilas, basada en el uso intensivo de la mano de obra abundante y barata en los países pobres.

Como parte de una estrategia de las corporaciones trasnacionales para enfrentar la competencia internacional, básicamente por la vía de reducir costos laborales, mediante el traslado de plantas hacia el Tercer Mundo. Posteriormente en los 80, esta deslocalización de la producción, principalmente en la maquila textil, ha adquirido otros matices. Las corporaciones asiáticas de: Hong Kong, Taiwán, Singapur y Corea del Sur han sustituido las trabajadoras de sus países (donde enfrentaban desventajas económicas). Accediendo más fácilmente al mercado estadounidense, aprovechando las cuotas de exportación de los países centroamericanos en el marco de la iniciativa de cuenta del Caribe, los bajos salarios de la fuerza laboral y los beneficios fiscales.

2.1.3 Desarrollo económico en el mundo occidental:

Para ilustrar la incidencia o repercusión que cada modelo económico ha tenido en la

forma de trabajo, especialmente en el aspecto sociopolítico del mundo occidental se presenta a continuación una tabla de las etapas del desarrollo económico diseñada por Rostov.

La evolución de los diversos modelos económicos es incluso más amplia y quedan por mencionar los más recientes, sin embargo el actual documento pretende llevar a la mesa de debate como principal tema: La situación de las mujeres trabajadoras y su triple opresión de todos los sistemas y modelos económicos.

La invisibilización del aporte de la mano de obra femenina.

La circunscripción al ámbito doméstico (no pagado, ni reconocido como aporte al desarrollo) de la población femenina y asumirlo de forma androcéntrica como un hecho natural.

La evolución de los diversos modelos económicos y la participación de la población trabajadora en cuanto a la incidencia o presión que motivó los cambios.

Con la modernidad a raíz del desarrollo en el mundo empresarial, que controla la labor de numerosos trabajadores (as), se ha acentuado los conflictos que tienen que ver con la distribución de la riqueza. Esto se ha venido observando por ejemplo en la relación entre: esclavos/ amos, siervos/ feudalistas que originaron violentas manifestaciones contra el orden establecido.

Posteriormente los gremios y sindicatos han constituido el engranaje sociopolítico de las reivindicaciones para las necesidades y planteamientos de la masa laboral. Más recientemente mediante movimientos campesinos y campesinas, las mujeres, de indígenas, etc. que con articulación de esfuerzos generan propuestas legales y políticas de beneficio colectivo.

2.2. Las mujeres en la sociedad guatemalteca:

Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del Estado de Derecho, de los Derechos Humanos de la población en general y de las mujeres en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca. Guatemala se caracteriza por ser pluricultural, multiétnica, y plurilingüe, pero la sociedad es muy estratificada, desarticulada e inequitativa.

2.2.1. División sexual del trabajo y relaciones de género:

Efectivamente se registran datos acerca de épocas pasadas en que según la interpretación de la Antropología androcéntrica, esta división sexual del trabajo constituye un hecho natural cuyas causas radican en las diferencias biológicas, y que debido a ello las mujeres se dedicaron a ciertas tareas “reproductivas y más sencillas” que aquellas que desempeñaron los hombres y que eran “productivas, sofisticadas y pesadas”, entre otras argumentaciones. Dicha división se dio en las Ciencias Sociales: Historia, Sociología, Economía, apareciendo en cualquier orientación teórica laboral. El momento en que surge dicha división ha variado según las épocas y lugares, pero siempre se caracterizó porque las mujeres quedaron bajo relaciones de dominación ejercida por los hombres; dichas tareas a cargo de las mujeres, eran desvalorizadas y desprestigiadas socialmente. La división en función del sexo tiene su origen en la denominación patriarcal. Mediante la interpretación de papiros se establece que la difusión androcéntrica del régimen patriarcal instaba a los hombres a tomar control sobre las mujeres impidiéndoles cualquier posibilidad de una relación igualitaria entre los géneros, como lo indica el siguiente texto: “cuide de que su mujer no tome autoridad y la aleje de todo mando, de lo contrario se desencadenaría la tempestad, el lugar donde están las mujeres no es bueno”. Surgieron además los símbolos de distinción cuando nacían niños o niñas, las ceremonias religiosas se celebraban por separado, la ingesta de alimentos se celebraba en lugares diferentes; el trabajo manual

aparecía en aquella época como actividad extraña a la esencia masculina, para los hombres era infamante hacer un trabajo adjudicado a las mujeres, como lo muestra un papiro de la XVIII dinastía en que describe una revolución que se produjo hacia el 2160. A.C. y en el que se dice como ejemplo de que todo estaba al revés “los hombres machacaban el trigo.....” cuya tarea era específica de las mujeres. Las mujeres tuvieron que enfrentar el demoledor impacto del sistema patriarcal que mediante las costumbres, educación, creencias religiosas y leyes y otros mecanismos de control, les impedía ejercer una vida en condiciones de igualdad junto a los hombres (muchos de ellos: sus padres, hermanos, abuelos, tíos, hijos, compañeros, parejas etc.)

2.2.2. Antecedentes del marco jurídico nacional relativo a lo laboral:

En materia laboral se inició a conversar de relaciones de trabajo a partir de abril de 1877, aunque sin ningún enfoque de género, mediante un reglamento de jornaleros, que asignaba a las municipalidades registrar si habían sido cumplidos los mandamientos o peticiones de los patronos de determinado número de trabajadores.

En 1909 se establecieron Jueces de Agricultura para conocer las relaciones de trabajo entre finqueros y jornaleros.

En 1920 se nombró al primer Ministro de Agricultura y Trabajo y se creó en 1922 el Decreto 803 para conocer demandas entre patronos y trabajadores, contando dicho Ministerio con autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos.

En 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo que supervisaba a empresas u labores de conciliación. Los gobiernos Revolucionarios de 1944 marcaron un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, emitiendo una legislación con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, Decreto 46 de 1944.

Organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En 1945 mediante el Decreto 75 del Congreso de la República de Guatemala, se crea la Ley de Contratación del Trabajo Agrícola, previendo que el contrato individual deberá celebrarse en la Municipalidad en donde residía el trabajador, remitiendo copia del mismo a la Dirección General de Trabajo.

El departamento Nacional de Trabajo y Previsión Social tenía la facultad de imponer sanciones por falta de cumplimiento de la ley.

En 1947. Se emitió el Código de Trabajo: cuerpo normativo que regula a partir de entonces las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estos corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que fue creado a partir de 1956.

En la actualidad se cuenta con los siguientes instrumentos: a) Constitución Política de la República. b) Código de Trabajo, c) Convenios Internacionales de Trabajo OIT ratificados por Guatemala, d) Ratificación sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, e) Plataforma de Acción Mundial de Beijing PAM, y f) Convención Inter. Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

2.2.2.3. Código de Trabajo:

Constituye el instrumento legal nacional que establece en sus Artículos las obligaciones y derechos de las mujeres trabajadoras, entre los cuales se encuentran:

Derecho al trabajo. Como obligación social. Artículo. 16.

Derechos iguales. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

Igualdad de salario para igual trabajo. Todo patrono o patrona está obligado a pagar mensualmente a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo y la bonificación incentivo. Artículo 89.

Garantías Salariales. ...Que permitan a la trabajadora satisfacer sus deberes familiares. Artículo 96 y 103.

Terminación de contrato justificada. ...La trabajadora debe presentarse a la Dirección general de Trabajo luego de que la despidan y antes de que pasen 5 días, si este resulta injustificado, deberá pagársele prestaciones. Artículo 78.

Derecho a la organización. Toda trabajadora mayor de catorce años puede pertenecer a un sindicato sin temor a ser despedida. Artículo 212

Bonificación incentivo. Decreto Gubernativo Vigente. Decreto 78-79

Bonificación Anual. Bono 14. Decreto 42-92

Jornadas de trabajo. Derecho a un día de descanso a la semana, debidamente renumerado. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser renumerado como tal... Jornada Diurna: 8 horas, Jornada Nocturna: 6 horas, Jornada Mixta: 7 horas. Artículo 116, 117, 121.

Jornada de trabajo para menores de edad. Las menores de 14 años sólo pueden trabajar, autorizadas por la Inspección General de Trabajo. Las mayores de 14 años pueden por sí mismas contratar su trabajo.

La jornada de trabajo para menores de 14 años a 17 es de 7 horas. Se prohíbe el trabajo de menores en: a) jornada nocturna y jornada extraordinaria. a) En cantinas o establecimientos análogos... c) En climas malsanos o lugares donde se ponga en peligro la integridad física o mental. Artículo 149 y 148.

La no discriminación. Se prohíbe a los patronos (as) anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, específicamente como requisitos; el sexo, la etnia y estado civil, tampoco debe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas. Artículo 151 literal a y b.

Maltrato a la trabajadora. Es obligación de los patronos y patronas, según el Artículo 61 del Código de Trabajo, guardar a la trabajadora la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o físico.

Creación de centros infantiles. Es obligación del patrono y patrona crear centros de atención infantil cuando tienen un grupo de más de 30 mujeres laborando en su empresa o centro de trabajo. Artículo 155.

Día de la madre 10 de mayo. Se declara día de la madre, y las madres gozarán de asueto con pago de salario. Decreto 17-84.

Periodo de vacaciones. Toda trabajadora tiene derecho a gozar de 15 días hábiles como mínimo y sin interrupción por vacaciones anuales, los cuales no son acumulables de año en año ni reembolsables con dinero.

Higiene y seguridad en el trabajo: Todo patrono y patrona están obligados a adoptar las preocupaciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de las trabajadoras y trabajadores”, para lo cual debe atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esta norma, en el

plazo que determine la Inspección de Trabajo. Artículo 197.

Aguinaldo: Hombres y mujeres trabajadoras tienen derecho a que su patrono o patrona les proporcione un aguinaldo equivalente a un mes o más si fuera lo establecido en su contrato o pacto colectivo. Debe pagarse el 50% de la primera quincena de diciembre y la otra mitad en la segunda quincena de enero, o en su totalidad la primera quincena de diciembre.(Decreto 76-78).

Protección a la maternidad. Se prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de su derecho de Inamovilidad y reinstalación, siempre que no exista motivo justificado para su despido. En tal caso, este debe ser autorizado por un Juzgado de Trabajo. Artículo 151 literal c.

Trabajo pesado: Durante los últimos tres meses de embarazo no debe exigirse a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajo que requieren un esfuerzo físico que ponga en peligro su estado. Artículo 151 literal e.

Período pre y post-natal. Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los 30 días anteriores y los 45 días posteriores del parto, debiendo recibir su salario completo de parte del IGSS o de su patrono o patrona si dicha institución no lo cubriera.

La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a licencia post-parto (54 días) para que ambos gocen del periodo de adaptación. Artículo 151 literales a, b, Artículo 152 literales a, b, y c Artículo. 152 literal f.

Periodo de lactancia. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de un período de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo o hija; este período tendrá una duración de 10 meses a partir del día

en que la madre retorne a sus labores, salvo que por prescripción médica deba prolongarse. La trabajadora puede acumular las 2 medias horas con el objeto de ingresar una hora antes del horario establecido, acorde al Artículo 153.

Despidos injustificados: Toda mujer trabajadora al ser despedida injustificadamente o en forma indirecta tiene derecho a ser indemnizada con un mes de salario por cada año laborado y al pago de vacaciones, aguinaldo y bono 14 proporcionales al último período laborado, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Jubilación de la mujer sin descuentos por licencias y otros períodos no laborados. Para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la continuidad de la relación laboral por vacaciones, licencia, huelga legal, u otras causas análogas, siempre que durante esos períodos se contribuya al régimen.

En el caso de licencias de pre y post natal, aún cuando no, contribuya al régimen, también debe computarse como tiempo laborado, en ampliación a la protección de la maternidad, (Decreto Ley 99-97, sobre reforma a la Ley de Clases Pasivas del Estado).

2.2.3. Situación actual de la mujer trabajadora en Guatemala:

Anteriormente se trató la evolución del trabajo de la mujer, en el mismo se deja ver que Guatemala perfila un país subdesarrollado y dependiente, derivado de cuatro siglos de colonialismo y más de un siglo de un sistema económico agro exportador basado en el latifundio minifundio, las relaciones de producción coercitivas y excluyentes no han permitido el desarrollo de un mercado interno capaz de dinamizar la economía hacia otras ramas de la producción como es la industria. El plan de desarrollo 1996-2000 del Gobierno de la República contempla respecto al trabajo de la mujer, señalando que trata de establecer medidas para promover el acceso de las mujeres al trabajo y la

capacitación laboral, la meta es incrementar la capacitación laboral de las mujeres en un 30 % para años venideros, pero hoy en día la fuerza de trabajo en Guatemala, presenta bajos índices de calificación para el caso de las mujeres, donde el total de la población económicamente activa (PEA), no tiene ningún nivel de escolaridad y el 19% solamente completó la educación primaria. Al analizar otros aspectos de la capacitación laboral puede constatarse que pocos centros de enseñanza tanto privados como estatales cubren este campo. De hecho se excluyen a una gran cantidad de mujeres, puesto que como requisitos se les exigen primaria completa y carta de una empresa que las respalde. Sobre todo porque la capacitación está concentrada en las áreas urbanas. Si hablamos de salud y trabajo de la mujer la última encuesta realizada por el INE sobre salud materno infantil, la cual fue practicada en el año 1995, muestran que la cobertura de servicios es baja, por ejemplo: el 62% de partos fueron atendidos en centros especializados en el área urbana y solamente el 20 % en el área rural.

Por otro lado, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la sección de Higiene y Seguridad Laboral, la regulación y aplicación de normas de protección y bienestar de las mujeres trabajadoras es letra muerta, a manera de ejemplo vemos las maquilas, donde existen solo 2 baños para 200 o 300 trabajadoras, no tienen comedores, agua purificada, ni un ambiente ventilado lo que las expone a un sin número de enfermedades profesionales. Actualmente según Pérez Saiz, “el trabajo de la mujer en los últimos 50 años se ha congelado, porque de las fincas han pasado a modernas fábricas y sus vidas transcurren bajo las mismas circunstancias, vidas llenas de trabajo a cambio de múltiples carencias”. (8) Por lo que en la actualidad los escenarios de las mujeres trabajadoras guatemaltecas son: a) la agricultura y sus diferentes modalidades, b) La industria manufacturera con fuerte presencia en la maquila, c) El comercio (generalmente al menudeo) y los servicios.

(8) Pérez Sainz, J.P., **Exclusión y mercado laboral en Guatemala**, pág 24.

CAPÍTULO III

3. El período de lactancia:

3.1. Etapas del desarrollo humano:

Llamamos desarrollo humano al proceso por medio del cuál las personas crecen y cambian a lo largo de sus vidas. Todos nos desarrollamos por etapas. Cada etapa es un período caracterizado por cambios físicos, mentales, emocionales y sociales. Todos atravesamos por las mismas etapas de desarrollo, aunque algunos crezcamos y nos desarrollemos antes que otros.

Las etapas en que puede dividirse el desarrollo humano son:

- Etapa prenatal: Ocurre antes del nacimiento, mientras el ser humano aún es un feto que depende de su madre para suplir sus necesidades de oxígeno, alimentación y protección.

- Infancia: Desde el nacimiento, la persona entra en la etapa de la infancia, que dura unos 15 meses. Durante esta etapa, el ser humano pasa a depender completamente de su madre para la satisfacción de sus necesidades básicas de alimentación, eliminación de desechos, protección y regulación de otras funciones corporales a tener que hacerlo por sí mismo. En esta etapa, el crecimiento es de hasta unos 20 centímetros, y nos engordamos aproximadamente unas 12 libras. Durante la infancia, se adquieren las habilidades para reconocer a las familias y para entender algunas palabras. En el plano emocional, los infantes desarrollan la capacidad para sentir alegría, miedo y enojo.

- Niñez: Este período que dura desde el fin de la infancia hasta los 12 años está marcado por un crecimiento físico, mental y emocional. Por lo general, al inicio de

la niñez, el niño o niña ya tienen todos sus “dientes de leche”, y hacia el final de la misma, estas muelas han sido reemplazados por los incisivos permanentes. Es importante enseñar al niño o niña a lavarse los caninos desde pequeños, pues la caries es una enfermedad transmisible que puede evitarse.

- Adolescencia: Esta etapa inicia entre los 12 y 13 años y dura hasta los 19 años aproximadamente. La adolescencia está marcada por la intensificación de la producción de hormonas y la paulatina maduración sexual.

- Edad adulta: Los rápidos cambios de la adolescencia bajan la intensidad al entrar en la edad adulta. Sin embargo, las personas no sólo crecen físicamente sino que también se desarrollan mental, social y emocionalmente.

- La tercera edad: Nos referimos así a personas que han alcanzado los 65 años de edad, a esta edad, las funciones celulares se hacen más lentas, debemos cuidar de las personas mayores, pues ellos requieren compañía y atenciones, aunque sigan siendo productivos. Habiendo descrito en forma breve las etapas de desarrollo humano nos centraremos en una de ellas, la lactancia que para efectos de la presente tesis, constituye un aspecto fundamental.

3.2. La lactancia:

Es el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna o algún sustitutivo determinado para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función materna. Esa rebaja de la jornada no afecta el salario y suele durar un año o dos, según las legislaciones. (9)

(9) Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**, pág. 552.

La lactancia materna se considera como la fuente natural entre la vida intrauterina y la adaptación al mundo exterior, prolongando las condiciones de la gestación y preparando al niño de manera gradual, para una existencia más independiente.

3.2.1. Alimentación durante el primer año de vida:

El recién nacido por sus condiciones orgánicas y morfológicas no puede consumir cualquier tipo de alimento, sólo está capacitado para succionar o obviarlo, por consiguiente el primer alimento ingerido debe ser de consistencia líquida.

La leche materna es la más apropiada de todas las existentes ya que está adaptado exactamente a sus necesidades. Sus ventajas nutricionales, psicológicas, inmunológicas, económicas la hacen el alimento más importante durante sus primeros meses. La lactancia natural debe de iniciarse inmediatamente después del parto, preferiblemente durante las primeras horas. El estómago de un lactante puede tardar en vaciarse 4 horas o más, por lo tanto existen muchas diferencias entre los niños a la hora de dar muestras de hambre a lo largo del día. Esta autorregulación debe ser tenida en cuenta por la madre para el momento de alimentar al niño.

La lactancia materna exclusiva se recomienda durante los primeros 6 meses de vida, después de esta edad, no satisface todas las necesidades nutricionales del niño. Esto obliga a la introducción de alimentos complementarios a la leche materna a la mitad del primer año; en los casos en que la nutrición de la madre es deficiente y las condiciones ambientales son desfavorables, o ambas cosas, con frecuencia puede ser necesario introducir un poco antes de los 6 meses alimentación complementaria al niño. Sin embargo la introducción precoz de alimento puede tener un efecto negativo en la lactancia natural, aumentando el riesgo de enfermedad.

Los factores que favorecen la lactancia materna son:

a) un ánimo relajado y feliz. Esto es muy importante ya que se ha visto que las preocupaciones y la infidelidad perjudican o anulan las secreciones mamarias. b) posición cómoda para amamantar. c) prevenir la fatiga. d) mantener una higiene adecuada de las mamas. e) dieta adecuada.

Se ha observado que la succión produce secreción de oxitosina, lo cual permite el impulso de la leche hacia los conductos mayores, lo cual produce que el niño la extraiga más fácilmente. Este reflejo puede faltar o ser inconstante en los momentos de fatiga, dolor o alteraciones emocionales, y se cree que su mal funcionamiento es la causa de la retención láctea en las mujeres que no consiguen dar de mamar. Antes de asumir que la madre no produce leche suficiente es necesario descartar tres posibilidades: 1) errores en la técnica de alimentación. 2) factores maternos solucionables relacionados con la dieta, el reposo o problemas emocionales. 3) problemas físicos del lactante que le impiden comer o ganar peso.

Por lo tanto el éxito de la lactancia materna va a depender de los conocimientos que la madre tenga sobre la importancia de la misma y de la técnica adecuada de lo cual el personal de salud es el principal responsable. También va a depender de que se cumplan los factores antes mencionados y se cuente con el apoyo necesario en el ambiente donde se desenvuelve la madre.

La alimentación complementaria debe ser iniciada a los seis meses de edad. Esto no significa que debe omitirse la lactancia, sino que debe iniciarse un aumento gradual de los alimentos, asociados a la lactancia natural. Se recomienda que al iniciar la alimentación complementaria, se excluya el biberón, usándose tazas y cucharas para la alimentación del niño. Los riesgos que conlleva el uso del biberón son los siguientes: 1) al succionar el biberón se necesita menos esfuerzo, entonces deja fácilmente el pecho. 2) mayor riesgo de infecciones gastrointestinales. 3) se dificulta el desarrollo por falta de ejercicio.

4) deformidades de los dientes, aumenta el riesgo de caries dental por la glucosa en la leche artificial y otras bebidas. 5) disminuye el beneficio de la relación afectiva madre e hijo. 6) requiere mayor tiempo para su higiene. Muchos autores han propuesto esquemas de alimentación durante el primer año de vida, los cuales varían según el país y las costumbres alimentarias del mismo.

Lo importante es que la dieta sea lo más completa posible y que el apetito del niño sea el mejor indicador de la cantidad adecuada para su alimentación.

3.2.2. Fisiología y endocrinología de la lactancia materna:

La lactancia depende de factores nutricionales, endocrinos y psicológicos que determinan tanto la cantidad como la calidad de la leche.

En relación a los factores nutricionales, durante la lactancia se recomienda que la madre tenga una ingesta suplementaria diaria, si su alimentación durante el embarazo fue adecuada. Si la mujer tuvo un incremento de peso subóptimo durante el embarazo, se recomienda que la ingesta suplementaria durante los primeros 6 meses de lactancia se engrandezca.

Las necesidades adicionales de proteínas durante la lactancia se han estimado en 16, en los primeros 6 meses, 12, durante los segundos 6 meses y 11 gramos a continuación, esto, si la proteína ingerida es de buena calidad y 21, 15, 14, si la dieta consiste en maíz y frijón.

Aún cuando la madre tenga desnutrición proteínico energética crónica, producirá leche en cantidades suficientes para mantener el crecimiento físico, aunque subóptimo del lactante, además de disminuir el riesgo de enfermar del lactante. En relación a los factores endocrinos, es conocido que el crecimiento y la función de la glándula

mamaria es dependiente de las hormonas sexuales: estrógeno y progesterona, lactógeno placentario y de la prolactina, esta última es fundamental para iniciar y mantener la secreción de leche, la prolactina junto con los esteroides adrenales y la tiroxina constituyen el complejo hormonal lacto génico necesario para una lactancia exitosa.

En la mujer no lactante la secreción de prolactina está inhibida por el factor inhibidor de la liberación de prolactina (dopamina). En el momento del parto y por la expulsión de la placenta, la progesterona baja drásticamente lo que resulta en un aumento de prolactina, al mismo tiempo, es estímulo al pezón provoca la síntesis y liberación de opiáceos. Los cuales inhiben la dopamina provocando también un aumento en la producción de prolactina.

El pezón y la areola, ricos en terminaciones nerviosas son estimulados por la succión, iniciándose entonces impulsos de la hipófisis, estimulando la producción de prolactina y de oxitosina respectivamente. Como indicamos anteriormente, la prolactina estimula la actividad de síntesis y secreción de la glándula mamaria, la oxitosina por su parte produce la contracción de la célula mio epiteliales de la mama, que a su vez son responsables de la proyección de la leche a través de los conductos mamarios, finalmente la lactancia depende de factores psicológicos. La actitud positiva de la madre en relación a la lactancia, su deseo de dar de mamar y la tranquilidad o ausencia de estrés son fundamentales.

3.2.3. Ventajas de la lactancia materna:

Las ventajas de la lactancia materna se pueden describir así: 1) ventajas nutricionales, 2) ventajas emocionales. 3) ventajas inmunológicas, 4) ventajas económicas. 5) amenorrea posparto. 6) disminuye el riesgo de cáncer de mama y de ovario. 7) favorece la figura.

3.2.3.1. Ventajas para el niño: ventajas nutricionales:

Los estadios de la leche materna son tres: calostro, leche de transición y leche materna: El calostro contiene una mayor proporción de proteínas, vitaminas liposolubles, sodio, potasio, cloro y una cantidad menor de energía. La leche de transición ya tiene un mayor contenido energético y de grasas, menos inmunoglobulina y proteínas. La fracción más importante de la leche madura es el agua, que regula la temperatura del recién nacido, más lípidos, lipasas, proteínas cuyos aminoácidos son adecuados a la edad del bebé, carbohidratos, sobre todo un B disacárido que es específica para el crecimiento del niño.

Los fabricantes de fórmulas lácteas no han sido capaces de reproducir todas las características de la leche materna. Observaciones científicas realizadas en una variedad de ambientes indican que aún en nuestros días, en las sociedades altamente industrializadas, los infantes alimentados al pecho tienen un índice de morbi-mortalidad más bajo, menos tendencia a la obesidad y a la producción de colesterol en épocas posteriores de la vida.

Un estudio realizado en 1979 sobre la contaminación por *staphylococcus aureus* en productos lácteos de Guatemala se menciona que como consecuencia de los muchos focos de contaminación que ésta expuesto el proceso manufacturero de la leche pueden encontrarse diferentes clases de microorganismos, encontrándose en dos empresas estudiadas que: en la primera, de 10 muestras de leche cruda, nueve estaban contaminadas y, en la segunda empresa de 15 muestras, 10 estaban contaminadas.

Esta es una de las desventajas que conlleva el uso de otro tipo de leche, además del costo de estos productos, la leche de vaca no está adaptada para el organismo del bebé, entonces hay más frecuencia de alergias y de estreñimiento.

3.2.3.2. Ventajas inmunológicas:

Los factores con los que cuenta son: a) Celulares: macrófagos, linfocitos y neutrofilos que protegen contra: infecciones gastrointestinales, respiratorias, alergias enteritis necrotizante, tuberculosis y meningitis neonatal. b) Humorales: IgA, IgD, IgG, IgM. c) Lactoferrina: proteína fijadora de hierro, coolí, lo cual disminuye su crecimiento. d) Factor bífido: ayuda al crecimiento de la bacteria lactobacillus bífidus a nivel del lumen intestinal, inhibiendo las bacterias patógenas y aumenta la resistencia contra estafilococo aureus, shigella y protozoos.

3.2.3.3. Ventajas emocionales:

Especialmente en los grupos de escasos recursos, se desempeña en empleos de baja productividad y remuneración, asumiendo al mismo tiempo la responsabilidad de las tareas del hogar y la dirección de la familia. La crisis económica de los años 80 afecto en forma desigual a la población, siendo mayor a los pobres, y dentro de estos, a las mujeres, Muchas de estas mujeres de bajos ingresos son jefes de hogar y constituyen la única fuente de entradas familiares. Aunque la participación de la mujer en la fuerza de trabajo remunerado, ha aumentado, continúa mostrando mayores tasas de desempleo y menores niveles generales de ingresos.

Otro dato importante lo constituye la escolaridad de la madre, sabemos que existen en Guatemala altos niveles de analfabetismo. En un grupo de madres afiliadas al IGSS, se hizo un estudio donde se encontró que el 58.7 por ciento de las mujeres no tenían ningún grado de escolaridad y que si lo tenían éste era solo de primaria. Éste es muy importante puesto que el nivel de escolaridad determina el tipo de trabajo realizado por la mujer. En este estudio se encontró que la mayoría de las madres tenían trabajos de oficinistas, mano de obra industrial no calificada y vendedoras. También es importante señala que la mayoría de familias en Guatemala tenían un promedio de cuatro a seis.

hijos por lo que aumenta la necesidad de incorporarse la mujer a la fuerza de trabajo con respecto a los indicadores que se usan en la caracterización de la estructura del empleo, podemos ver que la población en edad de trabajo: (10 años y más) la mujer representa para 1990, el 51.2 por ciento, pero solo una de cada cuatro mujeres era considerada como parte de la PEA, la cual era de 49.7 por ciento. La tasa de participación femenina era entonces de 24.5 por ciento para la mujer y 77 por ciento para el hombre, la mayor tasa de participación femenina se observó en la región metropolitana, ya que aquí se concentra la mayor proporción de actividad y servicios.

Por otra parte se ha observado que el sector formal absorbe a la mayoría de hombres y que la mujer trabaja más que todo el sector informal. Las mujeres tienen una remuneración más baja que los hombres y además asumen la doble jornada. Todos los factores mencionados nos dan una idea general de la situación de la mujer trabajadora observando condiciones de desigualdad, discriminación, todo lo cual constituye riesgo para la salud y la de sus hijos.

Así observamos riesgos que afronta la mujer trabajadora dependiendo del lugar en que se desenvuelve: en la industria textil: ruido, temperatura, substancias químicas, etc. Las enfermeras se exponen a: infecciones, trastornos de la columna vertebral, radiación. Las oficinistas: postura, fatiga muscular y mental, stress, etc., Las campesinas: esfuerzo físico intenso, plaguicidas, heridas etc. Todos los riesgos que se han mencionado afectan la salud, facilita el contacto entre madre e hijo, promoviendo el fortalecimiento del vínculo entre ambos.

3.2.3.4. Ventajas para la madre:

Además de las mencionadas: favorece la involución uterina, la figura, está disponible siempre, a temperatura ideal, no requiere preparación, es económica y le provee satisfacción emocional.

Vale la pena mencionar la menorrea post-parto y sana evolución producida por el embarazo. En un estudio hecho en Edimburgo, Escocia se encontró que las mujeres que no amamantan, el 80 por ciento de los casos la menstruación precedió a la ovulación y en las que sí amamantan el 50 por ciento óvulo mientras estaban amamantando, pero se encontró que era por que iniciaron alimentación complementaria, entonces la succión era más baja y débil, lo cual parece ser un factor determinante en la amenorrea post parto.

3.2.4. Factores que limitan la lactancia:

Las mujeres del área urbana destetan a los niños y les dan alimentos sólidos a edades más tempranas a diferencia de las mujeres del área rural. En la población ladina rural el destete comienza durante la segunda mitad del primer año. Los factores más frecuentemente asociados son: a) pezones invertidos, grietas y fisuras, mastitis, enfermedades crónicas severas, ejemplo tuberculosis. b) factores personales: temor de no satisfacer las necesidades del niño, razones estéticas, situaciones de stress y fatiga.

La mayoría de estos factores pueden ser solucionados con educación adecuada y oportuna. c) Trabajo: En un estudio realizado en Guatemala se demostró que el permiso para lactar al pecho al niño por las mujeres que trabajan no es utilizado adecuadamente por razones de distancia, los patronos ponen dificultades para el permiso, en las industrias privadas se despide a las mujeres embarazadas sin acatar las leyes que las amparan.

La mayoría de estudios realizados en Guatemala informan que las razones más frecuentes de destete han sido: a) la falta de leche en la madre. B) el niño no quiso el pecho, c) la enfermedad de la madre o del niño d) trabajo de la madre, e) nuevo embarazo.

3.2.4.1. La mujer lactante y el trabajo:

La mujer trabajadora de América Latina y el Caribe, de la mujer en general así como la función reproductora, por ejemplo, las vibraciones se relacionan con partos prematuros, la radiación aumenta la frecuencia de mutaciones, las sustancias químicas producen alteraciones cromosómicas etc. También se ve afectada la lactancia (productos químicos en la leche, problemas emocionales disminuyen la producción de leche), el ciclo menstrual, la sexualidad. La mujer es afectada por la fatiga que puede ser mayor que en el hombre debido a la doble jornada y a las condiciones de discriminación mencionadas, esto puede producir cambios fisiológicos que producen enfermedad, a corto y largo plazo, todo lo cual produce desgaste y menor efectividad en el trabajo.

Por otra parte la esfera psíquica casi no se toma en cuenta y las condiciones de trabajo en la mayoría de los casos son generadoras de trastornos del comportamiento, irritabilidad, neurosis, confusión mental, llegando hasta producir trastornos psiquiátricos, algunas veces por químicos, por ruido pero también por la forma y organización del trabajo, uno de los ejemplos más importantes se refieren al trabajo rotacional, el cual produce: trastornos orgánicos, por ejemplo: alteraciones gastrointestinales, problemas emocionales, dificultad para dormir, disminuye la capacidad y seguridad en el trabajo.

En síntesis podemos decir que todos los factores socioeconómicos y laborales mencionados muestran que las condiciones de vida de los guatemaltecos son difíciles, y que es a este nivel donde se pueden explicar la mayoría de los problemas actuales y para nuestro caso la mujer es más explotada y afectada si tomamos en cuenta que las tareas del hogar y el cuidado de los hijos le corresponden en la mayoría de los casos.

Existen leyes que amparan a la mujer trabajadora las cuales se encuentran en la Constitución de la República y en el código y reglamento de trabajo, pero en Guatemala a pesar que éstas existan no se aplican como corresponde y no se respetan.

En los Artículos 40, 101, 102 de la Constitución departen del derecho al trabajo, los derechos igualitarios y la igualdad de salarios para hombres y mujeres. En el Artículo 151 literal b del Código de Trabajo estipula en especial de la prohibición de despedir a la mujer por embarazo o lactancia, lo cual sabemos que no se cumple en muchos trabajos, ejemplo las maquilas.

En el Artículo 102 literal k, de la Constitución se menciona el periodo de lactancia que es de media hora dos veces al día por 10 meses, a partir de su retorno al trabajo. Como se podrá notar media hora es un período imposible para la mayoría de mujeres si consideramos la distancia del hogar al trabajo.

Otro Artículo importante es el 155 del código de trabajo que estipula: “es obligación del patrono crear centros de atención infantil cuando se tienen grupos de mujeres laborando en su empresa”.

Las instituciones que tienen a su cargo la promoción de la lactancia materna son tanto del sector gubernamental como no gubernamental: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, la Liga de la leche de Guatemala, Comisión Nacional para la lactancia materna.

Una de las actividades que se propone la Alianza Mundial para la lactancia materna (WABA) es crear lugares de trabajo más amigos de las madres. En Guatemala CONAPLAN tiene como programa, el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer lactante a través de la implementación de servicios de guarderías y otras actividades.

La educación de las mujeres trabajadoras y los patronos es primordial así como la instrucción durante el periodo prenatal, parto y puerperio lo cual compete al personal de salud.

Para lograr lo anterior la UNICEF y OMS han creado el concepto de “Hospitales amigos de los niños”, tratando de concientizar al personal de salud acerca de esto a través de 10 pasos sugeridos por ellos.

Todo esto se basa en la declaración de Iwocentti hecha en Florencia Italia, en 1990: “como meta mundial para la salud y la nutrición óptima de la madre y del niño, todas las mujeres deberán poder amamantar exclusivamente a sus hijos y todos los lactantes deberían ser amamantados únicamente al pecho desde el nacimiento hasta los seis meses de edad.

3.3. La remuneración en el período de lactancia:

Uno de los aspectos importantes a considerar dentro de una relación de trabajo es la remuneración. Para hablar de la remuneración dentro del período de lactancia, debemos entender que:

Es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y este no puede ser disminuido en la relación laboral el cual esta garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Por su parte nuestro código de trabajo Decreto 1441 en su Artículo 88 establece que salario o sueldo: es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Acorde al convenio 95 salario es: La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o

deba prestar. El salario para que cumpla con su cometido se debe basar en principios propios los cuales son: Principio de remuneración equitativa: establece que todo trabajador debe recibir una remuneración de acuerdo al servicio prestado, salvo lo que al respecto determine la ley, en cuanto a las excepciones tenemos, cuando se trabaja fuera de los límites de su jornada pero para subsanar un error imputable, cuando preste auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente en el lugar de trabajo.

Principio de igualdad salarial: instituye que a igual trabajo, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de una misma empresa, también corresponderá salario similar, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Principio de pago en moneda de curso legal: implanta que todo trabajador debe recibir su pago en cualquier moneda que se permita lícitamente circular en Guatemala. Excepciones: entrega de vales, fichas, siempre que se cambie por moneda de curso legal al vencimiento del período, trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de sus salarios hasta un 30% en alimentos, el pago mediante cheque se permite, pero si el trabajador acepta o la autoridad respectiva lo autoriza por escrito (en el contrato) según el Artículo 3 numeral 2 del convenio 95.

Principio de inembargabilidad: El salario mínimo es inembargable, si es mayor el salario mínimo, es embargable hasta un 35%, si la obligación es de alimentos, se puede embargar toda clase de salario, hasta un 50%, si existieran varios embargos, siempre queda libre el 50% o 65%, los embargos por alimentos tienen prioridad sobre los demás, solo puede embargarse un 10% más para cumplir con las demás obligaciones, si son dos obligaciones alimenticias, se embarga el 50% y el juez decide en forma proporcional.

Durante el período de lactancia en que se puede encontrar una mujer trabajadora, el Código de trabajo en su Artículo 154 nos refiere que:

El salario debe pagarse durante los descansos tal como lo establecen los Artículos 152 y 153 las cuales deben calcularse de la siguiente manera:

Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos y cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores, y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Durante el período de lactancia en que se puede encontrar una mujer trabajadora, el código de trabajo en su Artículo 153 que establece:

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el

empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse. Por lo indicado anteriormente nos damos cuenta que nuestra legislación laboral vigente protege a la mujer trabajadora, porque esta no pueda ver interrumpidos los ingresos ordinarios que ha percibido durante la etapa anterior al período de lactancia, con el objeto de que ésta pueda contar con esos ingresos y así poder brindar al infante los alimentos necesarios que le puedan ayudarle a un crecimiento en las mejores condiciones de salud posibles.

3.4. Análisis jurídico del período de lactancia:

3.4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala:

Siendo la Constitución Política de la República, la base del ordenamiento jurídico del país, es importante analizar lo que la misma establece con relación al período de lactancia y la irrenunciabilidad de tal derecho.

Iniciando con lo que para el efecto establece el Artículo 1º. De la Constitución Política de la República de Guatemala, “El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Siendo el precepto citado de suma importancia para el Estado, la persona y la familia.

El Artículo 2º. De la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Sin lugar a dudas es la vida la que nos interesa resaltar en este precepto legal, lo que el Estado debe garantizar, pues la lactancia materna es la vida del recién nacido.

Artículo 3º. De la Constitución Política de la República de Guatemala. Se refiere en especial a la vida al expresar que: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”. En este artículo se garantiza exclusivamente la vida del ser humano por parte del Estado, desde que este es concebido, pues es el momento en que se encuentra en situación de indefensión, y otros son los que fácilmente podrían decidir sobre su existencia. Continuando con el análisis de nuestra Carta Magna, corresponde a la sección octava de la misma, que trata lo relacionado directamente con el trabajo en los Artículos del 101 al 106.

Artículo 102. De la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

El inciso k). De la Constitución Política de la República de Guatemala establece la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios...

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada...

Es así como la lactancia materna está garantizada por nuestra Carta Magna, al disponer que es un derecho social mínimo de la legislación del trabajo y que toda madre en época de lactancia tiene derecho a dos períodos de descanso dentro de la jornada de trabajo. Este precepto legal es protector de la mujer trabajadora y está plenamente desarrollado en el código de trabajo y demás leyes de Previsión social que más adelante se analizarán. En relación a la tutelaridad de las leyes de trabajo, es preciso lo que para el efecto establece el Artículo 103 de la Constitución Política de la República:

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

El Artículo precitado, es claro que las leyes de trabajo son eminentemente conciliatorias y tutelares para los trabajadores. Al hablar de irrenunciabilidad se hace necesario analizar lo que para el efecto establece el Artículo 106 del cuerpo legal anteriormente citado: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que la ley fija para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán Nulas Ipso Jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales referente a nuestra legislación laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Claramente se establece en el artículo antes citado que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superadas y que serán nulas ipso jure no tendrán efecto negativo y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos

a favor de los trabajadores y que se encuentran regulados en la constitución, en la ley, en los tratados, en reglamentos u otras disposiciones de trabajo

3.4.2. El código de trabajo:

Las normas contenidas en el código de trabajo, inspiradas en principios que tienden a proteger al trabajador desde los considerandos mismos, contienen una serie de elementos cuyo propósito es que en una relación laboral se manifieste cierto equilibrio entre patrono y trabajador, no de carácter económico sino en cuanto a sus derechos se refiere. Durante el período de lactancia en que se puede encontrar una mujer trabajadora, el código de trabajo en su Artículo 153 que establece:

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija menor de edad. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse: Por lo indicado anteriormente nos damos cuenta que nuestra legislación laboral vigente protege a la mujer trabajadora, porque esta no pueda ver interrumpidos los ingresos ordinarios que ha percibido durante la etapa anterior al período de lactancia, con el objeto de que esta pueda contar con esos ingresos y así poder brindar al infante los alimentos necesarios que le puedan ayudarle a un crecimiento en las mejores condiciones de salud posibles.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de implementar las guarderías y salas cunas en los centros de trabajo:

4.1. Marco histórico:

Los antecedentes del cuidado infantil en el mundo. Juan Federico Oberlín, un pastor religioso, Fue el que fundó la primera institución de orden benéfico en Francia, en 1779. Sus fines principales eran combatir la ignorancia y mejorar el nivel de sus compatriotas. Para esto implementó la educación de maestras preescolares, llamadas conductoras de la infancia.

Federico Froebel, el filósofo alemán fundó el primer jardín de niños o kindergarten, en 1837, en Alemania. La orientación de dicho centro es de tipo científico pedagógico.

Robert Owens, un industrial poderoso, fundó en 1816 la primera guardería con carácter autocorretor. Este método se basa en la libertad de actividad e independencia de los niños en un ambiente natural. En estados unidos, se fusionaron las dos corrientes educativas, de Robert Owens y Federico Froebel. Con influencia del primero se fundó el primer jardín de niños en 1856.

En el siglo XX, con los resultados de los estudios sobre crecimiento, desarrollo mental y psicología evolutiva del niño normal, se cambió la filosofía u organización del Kindergarten norteamericano aumentando la actividad propia del niño y más aún, el interés de éste alrededor de las experiencias reales. En la India, Meera Mahadevan abrió una guardería en 1969 para ayudar a las mujeres que trabajan ciertas obras de construcción. Un factor importante de este crecimiento fue el hecho que la señora Mahadevan descubrió una legislación que obligaba a los contratistas cumplieran ciertos requisitos.

Fue así como se crearon las guarderías móviles con personal de la localidad. Dicha guarderías que debían movilizarse de acuerdo a las obras a través del país, se hicieron como simples tiendas o carpas, utilizando materiales mínimos. (Programa de cooperación Unesco-Unicef: 1980). (10)

4.2. Importancia de las guarderías:

4.2.1. Análisis de mercado:

Los servicios que los centros brindan están orientados a los hijos de los trabajadores(as) de la empresa.

4.2.2. Caracterización del servicio:

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

- Atención Psicosocioeducativa: Este tipo inicia con una evaluación a través de técnicas estandarizadas mundialmente y un programa continuo de estimulación temprana, desarrollo del lenguaje, motricidad fina y gruesa, evaluación y estimulación de la conducta adecuada a su desarrollo psíquico y edad cronológica.

El aspecto educativo:

Es atendido a través de la puesta en marcha de programas y técnicas pedagógicas

(10) **Material didáctico** proporcionado por la Secretaría de bienestar social, Centro infantil de desarrollo integral, pág. 3.

acordes a la edad y condiciones de los infantes, que les permitan el desarrollo de habilidades y conocimientos para su posterior inserción al sistema educativo en el nivel primario.

En entrevista realizada a la licenciada Irina Urbina Sosa, indicó que en lo que se refiere al Jardín Infantil que funciona en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se han seguido todos los lineamientos necesarios para que los estudios realizados por los pequeños sean reconocidos por el Ministerio de Educación.

- Salud y nutrición: Con relación al aspecto de salud, éste es básico para el desarrollo normal del niño, por lo cual la guardería, establece la atención en salud, desde el punto de vista de una relación preventiva, la cual se logra a través de una evaluación semanal, con el fin de establecer las condiciones en que el niño ingresa a la guardería; de la misma manera, se evalúa al final de la semana.

En esta misma línea, la guardería vela por que los niños reciban una alimentación balanceada, tanto al interior del mismo como en el seno de sus hogares; el área de nutrición lleva el control de talla y peso de los niños, proporcionándoles alimentación adecuada en calidad y cantidad a la edad del mismo.

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

En cuanto a esta temática, el Ing. Javier del Valle, encargado de la política laboral del Congreso de la República y encargado de la Coordinación del funcionamiento en el jardín infantil, en entrevista realizada por el autor, indica que es necesario que las madre

de los niños tengan una relación estrecha con las guarderías y no abandonar a los niños a partir de su inscripción, puesto que esto le servirá para saber a cabalidad el funcionamiento de un jardín infantil, como sus obligaciones fuera de los mismos.

4.2.3. Guardería pública:

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

En relación a las guarderías públicas, como refiere la licenciada Irina Urbina Sosa, Directora del Jardín Infantil de la USAC, el problema es el hacinamiento y del número de alumnos con que cuenta una guardería pública, se pueden hacer fácilmente tres o más guarderías que puedan brindar un servicio más eficiente.

4.2.4. Guardería privada:

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

4.2.5. Otras formas de cuidado:

De conformidad con las condiciones, necesidades y características en que se desenvuelven las familias formadas por los trabajadores, sí optan por otras formas de cuidado de los niños, las cuáles pueden ser: quedarse solo o con hermanos mayores, algún familiar cercano, principalmente abuelas y tías, empleada de casa particular o algún vecino.

4.2.6. Precios de instituciones públicas y privadas:

Con respecto al análisis de los precios, se puede indicar que éstos se encuentran en el mercado referido a este tipo de servicio, en función de la calidad de la institución y por supuesto, a la cantidad y calidad de servicios que se ofrecen, de esa cuenta, estos precios se encuentran en escalas con diferencias sustantivas. Toda vez que en las instituciones públicas, al ser subsidiado en casi la totalidad del costo en que se incurre por el servicio, se establecen precios simbólicos que oscilan entre Q 20.00 u Q25.00 mensuales, en tanto que en las guarderías privadas, los precios pueden tener diferentes escalas, que se ubican desde los Q200.00 hasta Q1, 000.00 mensuales.

Como ejemplo, el Jardín Infantil de la Universidad de San Carlos, sin que ello implique un precio de mercado, para su funcionamiento se ha estimado una cuota mensual de Q150.00 por niño, el cual obviamente no presenta el precio de costo; sin embargo, contribuirá a cubrir el costo de funcionamiento de la misma. Adicionalmente a la mensualidad, se cobrará inscripción anual por un monto de Q200.00, cuyos ingresos permitirán cubrir los gastos de materiales y utensilios didácticos para el desarrollo de las actividades que de esta naturaleza se realizarán. (11)

(11) **Material didáctico** proporcionado por la directora del jardín infantil USAC. Pág. 6.

4.3. Antecedentes en Guatemala:

4.3.1. Guarderías Estatales:

1945-1951: Las guarderías infantiles que posteriormente serían las guarderías estatales, fueron creadas cuando era primera dama de la República, Doña Elisa Martínez de Arévalo, quién inicio y presidió la Asociación de Damas Pro-comedores Infantiles y la Asociación de Guarderías Infantiles, entidades cuyo objetivo principal era el de amparar la salud de los niños de la clase humilde.

1951-1954: En este período, se le dio preferencia al establecimiento de los hogares temporales que dieron albergue a los niños cuyas madres se encontraban hospitalizadas o en prisión, los dejaban en la casa abandonados.

1954-1957: En estos años, se logró aglutinar todos los servicios existentes en un sola organización y fueron aprobados los estatutos de la Asociación de Bienestar Infantil (ABI), además se establecieron dos guarderías, una en la colonia Bethania, en la capital y otra, en el departamento de Chiquimula. 1963: Se reemplazó la Asociación de Bienestar Social (A.B.I.), por la Secretaría de Bienestar Social (S.B.S.)

1964: En este año se creó el programa de desarrollo de la comunidad y se establecieron entre otros, dos centros de Bienestar Social y un centro Nutricional en el departamento de el progreso; además, se organizó un comedor infantil en Quetzaltenango y otro en Zacapa, convirtiéndose posteriormente en Centros de Bienestar Social y Guardería, respectivamente.

1975: En este año se recortó el presupuesto para la construcción de nuevas guarderías a la S.B.S. situación que perdura hasta la fecha.

1987: Se amplió la cobertura de S.B.S. por medio de programas como por ejemplo el Materno Infantil, el de escuela para padres y la contratación de más personal de apoyo.

Actualmente en Guatemala cuenta con 35 Centros de Atención Integral (CAI) la cuál esta comprendida entre las edades de cero a 12 años. En la Ciudad Capital hay 11 Centros de Atención Integral uno en cada zona, y el restante una en cada departamento.

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República es la única excepción de que no tiene implementada una Guardería para los hijos de los empleados.

También existen otras instituciones del Estado que tienen guarderías como el caso de la Municipalidad de Guatemala que cuenta con cinco guarderías que son para los hijos de los empleados, además de la Municipalidad también tenemos a la Contraloría General de Cuentas y el Ministerio de Comunicaciones con guarderías para los hijos de los empleados.

4.3.2. Historia de las guarderías privadas:

1920: Año en que se fundó la Sociedad Protectora del Niño (Casa del niño), como una institución privada de Bienestar infantil. La entidad tiene cinco casas en funcionamiento en la ciudad capital, las que son mantenidas por la misma.

1976: Debido al terremoto que asoló muchas poblaciones en Guatemala varias entidades internacionales decidieron crear guarderías infantiles, tales como: Ejercito de salvación: Que empezó instalando una guardería en Tecpán y una en la Ciudad Capital. Actualmente, cuenta con nueve guarderías.

A.M.G. (Advancing the Ministries of the Godspel) Que actualmente cuenta con 27 guarderías en el interior de la República y ocho en la Ciudad Capital.

Existen además otras organizaciones establecidas con el objetivo de cuidar a la niñez guatemalteca como:

Asociación de hijas de María Seiquer, que beneficia a 214 personas y otorga servicios tales como educación religiosa, odontología, servicio médico y otros.

Guardería Evangélica Benjamín, que atiende también programas de pre-primaria y distribuye comida para los niños.

Guardería Nazareth, que beneficia a 245 niños.

Hogar de niños el Refugio

Aldeas infantiles S.O.S.

Actualmente a nivel nacional existen 177 guarderías privadas las cuales están comprendidas de cero a tres años y 11 meses.

4.4. Creación de un centro de cuidado infantil:

4.4.1. Requisitos para la autorización de un CCID para la atención de niños y niñas de 0 a 4 años de edad:

1. Introducción: Consiste en la presentación del proyecto, en el cuál debe incluir la denominación del CCID, el logotipo, la dirección exacta del lugar de ubicación, el horario de atención, el perfil de la niñez que se atenderá y del personal encargado...

2. Justificación: Especificar la razón por la cual se desea crear el centro, también deberá especificar cualquier otro aspecto o servicios adicionales los que normalmente

ofrecen estos centros, incluyendo la atención de niñas y niños con discapacidad.

3. Objetivo general: Especificar la visión y misión del centro, en relación al servicio que prestan a la población correspondiente.

4. Objetivos específicos: Basados específicamente en la atención que brindará hacia la población que atenderá.

5. Descripción de la infraestructura: En forma narrativa describir todas las áreas o ambientes que funcionaran y el tipo de material de construcción, así como las medidas respectivas. Incluir espacios adecuados con accesibilidad para las sillas de ruedas, baños amplios y rampas.

6. descripción de mobiliario y equipo: Listar según las cantidades, por sección o áreas de atención, el mobiliario y equipo, especificando el tipo de material de fabricación del mismo y el equipo a utilizar, como el material.

7. Horario general de actividades diarias: Según las edades que atienden y no exceder de la jornada diurna (comprendido entre 6:00 a 18:00 horas).

8. Especificación de actividades: Elaborar un plan anual (para efectos de autorización) y mensual, semanal y diario. Incluir actividades en donde participen niños y niñas con discapacidad.

9. Croquis del local: Descripción gráfica del lugar, señalando la iluminación, ventilación, manejo de desechos y áreas de funcionamiento.

10. Ficha de inscripción: Esta deberá incluir los datos generales y personales de la población que atienden.

11. Sello del CCID: Impreso en una hoja, debe incluir, dirección y número telefónico, (no se permite número de celular.

12. Reglamento interno y reglamento o convenio para padres de familia: Deberá elaborar según las necesidades del centro.

13. Nomina del personal: listar los nombres completos, profesión u oficio y cargo que ocupa dentro del CCID.

14. Documentación del personal: deberán presentar constancias que acrediten la profesión o capacitación del personal que labora o laborará de la siguiente manera:

- Director (a): fotocopia de cédula de vecindad, Título de su profesión, capacitación en estimulación temprana (si no es psicólogo) y primeros auxilios.

- Maestras (os): fotocopia de cédula de vecindad, cédula docente, título y capacitación en estimulación temprana y primeros auxilios.

- Niñeras: fotocopia de cédula de vecindad, constancia de capacitación en estimulación temprana y primeros auxilios y tarjeta de salud.

- otros (as): Las demás personas que laboran o laboren dentro del CCID, deberán presentar la fotocopia de cédula de vecindad y documentos con los que acrediten su oficio (pilotos, agentes de seguridad cocineras, etc.)

15. Propietario: Presentar fotocopia de cédula de vecindad, autenticada, en casos de ser una Sociedad. Asociación, Fundación y/u Organización no Gubernamental, presentar fotocopia autenticada de la escritura de la formación de la misma y nombramiento del representante legal.

16. Carencia de antecedentes penales y policíacos: Presentar la fotocopia de estas constancias de todo el personal que labora o laborará dentro del CCID y las constancias en original del propietario o representante legal.

17. Tarjetas de salud o certificado médico de salud: Presentar las fotocopias de estos documentos tanto del personal como del propietario.

18. Médico de llamada (dentro del área donde este ubicado el centro) o seguro médico: Constancia original de Colegiado Activo y fotocopia de autenticada de las dos caras del título del médico, responsable de la atención médica del CCID o la copia del contrato del seguro contra accidentes.

19. Patente de comercio: Presentar la fotocopia autenticada de esta patente después de ser autorizada el CCID.

20. Segundo expediente: Se refiere a la copia de los requisitos anteriores y presentar un segundo expediente con estas en un fólder color rosado tamaño oficio con fástener, este se remitirá al Departamento de Regulación, Acreditación y Control de Establecimientos de salud (DRACES) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por lo que deberán redactar solicitud dirigida al jefe de dicho departamento.

4.4.2. Recomendaciones que deben tomarse en cuenta para la apertura de un centro de cuidado infantil diario:

1. El centro a su inicio debe contar por lo menos con niñeras, maestras, enfermera, y/o médico cocinera y personal de limpieza, que tengan capacitación de estimulación temprana, contemplar también para niños y niñas con discapacidad. (que la pueda brindar un psicólogo), además del curso de primeros auxilios.

2. La aplicación debe estar planificada en actividades generales según la edad y capacidades físicas, sensoriales e intelectuales.

3. Es importante llevar una inspección del perfeccionamiento de los niños y planificar actividades individuales dependiendo de la edad y elevación de desarrollo.

4. Las áreas deben estar iluminadas y ventiladas y con suficiente espacio según cada necesidad.

5. Durante los primeros seis meses de vida, se recomienda que sea exclusivamente lactancia materna, después de los seis meses se inicia la alimentación complementaria.

Se recomienda seguir un menú balanceado puede utilizar el elaborado por los nutricionistas de la SBS, cuando lo solicite.

6. No se recomienda un horario mayor de 10 horas de atención, donde debe existir todos los días actividades de psicomotricidad gruesa y fina, hábitos higiénicos, fortalecimientos de socio afectivo, lenguaje y pensamiento lógico matemático.

7. El mobiliario y equipo debe estar adecuado a las necesidades de los niños que se atiende (solicitar asesoría a la ORCCID)

8. Los lugares y muebles que utilizan los niños, deben tener una limpieza e higiene constante, para evitar malos olores y propagación de insectos (moscas, hormigas, cucarachas, pulgas etc.)

4.5. Legislación laboral sobre las guarderías:

4.5.1. Marco legal para la creación de los C.I.D.I.

Esta constituido por el asidero legal o el conjunto de normas y procedimientos a cumplir para la conformación de un ente de servicio social.

1. Código de trabajo en su Artículo 155 que dice: “Es obligación del patrono, crear centros de atención infantil cuando tiene grupos de mujeres laborando en su empresa”, en el caso específico del C.I.D.I. no se tomará como una imposición sino como una sugerencia que conlleva a un beneficio mutuo, tanto como al patrono como a la persona que es empleado o empleada.

2. Código de menores Artículo 08, que dice: “Se crean el consejo Nacional de Menores, el cual tendrá a su cargo todo lo relacionado con la función estatal de protección a menores...”.

Por lo cual los C.I.D.I. estarán supeditados a una asesoría y supervisión de la Secretaría de Bienestar Social de la presidencia pues así lo norma la ley que mencionamos con anterioridad.

3. Código de la salud Artículo 85 estipula: “ La instalación y funcionamiento de todo establecimiento público o privado destinado a la atención del público, tales como el expendio de alimentos y bebidas, hospedaje, higiene, arreglo personal, recreación, cultural y otros que el reglamento especifique, solo podrá permitirse con la previa autorización de la Dirección General de Servicios de Salud a la que corresponde su control sin perjuicio de las facultades que correspondan a otros organismos y al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.”

En su Artículo 106 que establece la instalación y funcionamiento de todo establecimiento público o privado destinado a la atención o a la enseñanza de niños de edad preescolar y escolar, solo podrá permitirse en la previa autorización de la Dirección General de servicios de salud, estando sujetos los establecimientos al control que ejercerán coordinadamente dicha dirección y el Ministerio de Educación, en los aspectos de sus respectivas competencias.

Los C.I.D.I. estarán supeditados al cumplimiento de los artículos antes mencionados por ser establecimientos, destinado a la atención de niños.

El cumplimiento de un reglamento de Fundación, Organización y Funcionamiento de los C.I.D.I. Aspectos generales que contempla el reglamento: Constitución, Administración, Supervisión de Programas.

4.6. Propuestas para implementar guarderías en los centros de trabajo:

Los centros infantiles de desarrollo integral surgen de la necesidad de enmendar el concepto de guardería que los niños no deben estar guardados ni mucho menos. Se les debe dar la oportunidad de percibir el mundo poco a poco y que tengan tiempo para su desarrollo mental con suficiente motivación, principios morales éticos, atención integral (estimulación temprana, nutrición adecuada etc.).

Los centros infantiles de desarrollo integral, son un propósito palpable de solución para supeditar la atención infantil a las consignas de la productividad.

La creación de los centros infantiles de desarrollo integral permitirán brindarle al patrono la oportunidad de incorporar un perfil de proyección social a su empresa al darles cobertura a los hijos de sus trabajadores a través de dichos centros infantiles de pleno desarrollo integral.

Los centros antes mencionados aparte de proporcionarle un beneficio a la niñez son un incentivo de alto valor a sus trabajadores al brindarle a su más preciada riqueza; sus hijos e hijas una atención integral que ayudará a su desarrollo social e implicará tranquilidad de los padres al sentirse seguros de la atención adecuada que estarán recibiendo sus hijos en estos centros.

La inversión que se hace en el campo de atención a los hijos de los trabajadores se traducirá en productividad, lealtad y efectividad que beneficiará a su empresa al sentirse el trabajador plenamente identificado y apoyado por la empresa, desde el momento que la empresa le ayuda en la adecuada formación de su núcleo familiar.

4.6.1. Objetivos generales:

Crear centros infantiles de desarrollo integral para niños (as) de 0 a 3 años dentro de las instalaciones de la empresa ubicada geográficamente en la ciudad capital de Guatemala que funcionará durante el año de acuerdo a la jornada de trabajo de sus padres.

Que los C.I.D.I. Proporcionen a las empleadas la oportunidad de tener un alto cumplimiento laboral al darles la cobertura a la necesidad de atención a sus hijos.

4.6.2. Objetivos específicos:

Metodología acorde al desarrollo integral de la niñez para ser implementadas en los centros integrales de desarrollo infantil.

Dieta alimenticia con un alto contenido nutricional y proteínico por medio de la promoción, fomento, protección y apoyo a la lactancia materna.

Guía pedagógica para la estimulación temprana del niño (a) colaborar con los

padres de familia con el cuidado de sus hijos (as)

Brindarles a los niños y niñas una buena formación y educación para que sean capaces de desenvolverse de forma independiente.

Fomentar en los niños y niñas buenos hábitos de higiene y estudio

Fomentar en ellos disciplina, responsabilidad y civismo

Ayudarlos a desarrollar su motricidad fina y gruesa para que se pueda desenvolver mejor.

Contribuir con la sociedad y con la patria para que los niños (as), adultos del futuro, sean buenos ciudadanos y un buen ejemplo para la sociedad.

Crear a los niños y niñas una buena formación moral con bases sólidas

Ayudar al niño y niña en su sociabilización con otros niños/as) y adultos.

Que el niño o niña aprenda a compartir con otros y de esa manera ayudarlo a disminuir su egocentrismo.

CONCLUSIONES

1. La inclusión de la mujer al mercado de trabajo en donde el ochenta por ciento son madres solteras, es una circunstancia que afecta especialmente a los niños y niñas de hogares pobres que representa el sesenta y cinco por ciento del total de hogares, en donde un gran porcentaje de la misma se ven obligadas a dejar a sus hijos (as) con personas no adecuadas para la formación de los mismos.
2. El Estado tiene la obligación constitucional de velar por la vida, y desarrollo, de sus habitantes creando suficientes guarderías y salas cunas; atendiendo al desarrollo de la población, para que las madres trabajadoras puedan encontrar una solución práctica a sus necesidades.
3. El incumplimiento de las normas vigentes, que regulan la obligación del patrono de crear guarderías y salas cunas en los centros de trabajo, debido a factores como lo económico, falta de espacio y la falta de conciencia social del patrono, constituye hasta la fecha un obstáculo en la realización plena de esta clase de personas que necesitan entrar a la actividad productiva del país.
4. La falta de una comisión donde patronos, trabajadores y autoridades de trabajo tiendan a la búsqueda de alternativas cuyo fin sea proporcionar a la madre trabajadora, centros de cuidado infantil, no ha permitido hacer realidad estos centros de atención, lo cual constituye una clara y directa violación a los derechos establecidos.

RECOMENDACIONES

1. Que el Estado exija a las autoridades de trabajo el cumplimiento de las normas vigentes en relación a la implementación de guarderías y salas cuna en los centros de trabajo, debido a que hasta la fecha, la no positividad de su aplicación, repercute de manera sensible en las madres trabajadoras guatemaltecas.
2. El Estado debe de reconocer la necesidad de crear guarderías en los centros de trabajo para apoyar a la protección de la mujer trabajadora, especialmente durante el período de lactancia, y a la vez contribuir para la formación integral de la niñez, aplicando una técnica acorde a las necesidades del niño o niña, y brindando un apoyo significativo al desarrollo económico de las familias especialmente a las madres solteras.
3. Proveer a la Inspección General de Trabajo de los recursos financieros necesarios a fin de que se tenga un trato directo y intacto con los patronos, con el objeto de velar para que los derechos de los trabajadores, especialmente de las madres afeanas, garantizados en las normas laborales vigentes, tengan un efectivo cumplimiento.
4. En consideración a la problemática existente sobre el ordenamiento legal en relación a la implementación de guarderías y salas cunas en los centros de trabajo y la realidad que viven cientos de trabajadoras en Guatemala, es conveniente integrar una comisión integrada por patronos, trabajadores y autoridades de trabajo, con el fin de buscar alternativas cuyo fin sea proporcionar a la madre trabajadora de centros de cuidado infantil, sin descuidar el pleno desarrollo de la empresa.

5. Que el ministerio de trabajo cree suficientes guarderías y salas cunas en los centros de trabajo para que las madres trabajadoras encuentren la solución al problema del desarrollo integral de los niños.

BIBLIOGRAFÍA

- BARRIGA ERRAZURIS, Luis y Alfredo Gaete Berríos. **Derecho del trabajo.** (s.e), (s.l.i.), (s.f).
- BREWER, Anna. **Creencias y costumbres de las madres lactantes del departamento de Guatemala en relación a la alimentación del niño.** USAC, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, CESNA, (s.e.), 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 4t; 4 Vols; 13ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed, Heliasta, S.R.L., 1979.
- CARDONA BERGES, Carmen Lorena. **Estudio realizado en madres trabajadoras afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Guatemala, (s.e.), 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 9ª. ed, México, Ed, Porrúa S.A. 1984.
- DE BUEN, Néstor, **Derecho de trabajo.** 7ª. ed; tomo primero, República de Argentina, Ed, Porrúa S.A. año 1989.
- DELGADO, Hernán Manturrell R. Klein R. **“Nutrition, lactation and birth interval components in rural Guatemala”.** (s.l.i.), (s.e.), 1982.
- DIERCKSENS, Wim. **“La reproducción de la fuerza de trabajo y la salud”.** Costa Rica, (s.e), 1979.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco.** Guatemala Ed, Inversiones Educativas, 2004.
- FIGUEROA, Carlos, R. Posadas, M. We..ss. **Factores determinantes en la práctica de la Lactancia materna.** Guatemala, (s.e), 1983.
- Iniciativa Lactancia Natural. **“Derecho de la mujer trabajadora”.** Alianza Mundial Pro Lactancia Materna “iniciativa para sitios de trabajo amigos de las madres” alianza mundial pro lactancia materna. Guatemala, (s.e.), (s.f).
- INSTITUTO DE LA MUJER. **El trabajo de la mujer a través de la historia.** Ministerio de asuntos sociales. Madrid España, (s.e) 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico del derecho de trabajo**. volumen I 4ª.ed; Buenos Aires, Argentina. Ed de palma 1981.

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

Nelson, Waldo, Vaughan, Victor, Berhrman, Richard. **Tratado de Pediatría**. 13 ed; (s.l.i), Ed, Interamericana, año 1989,

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. 10ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed; Heliasta, S. R. L., 1981.

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

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

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto número 106, 1964.

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

Código de Salud. Decreto número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, 2000.

