

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



**FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER QUE
LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS, GOCE DE UN
PERÍODO DE RELACIONAMIENTO MATERNO FILIAL**

RUTH ELIZABETH SANDOVAL FIGUEROA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009.

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

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER
QUE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS,
GOCE DE UN PERÍODO DE RELACIONAMIENTO
MATERNO FILIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RUTH ELIZABETH SANDOVAL FIGUEROA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2009.

**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal:	Licda. Olga Marina Chang Contreras
Secretaria:	Licda. Ana de Jesús Ayerdi Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno.
Vocal:	Lic. Vladimiro Gilielmo Rivera Montealegre.
Secretario:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia.

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



LICDA. ANA LUCRECIA PÉREZ GÓMEZ DE MÉNDEZ

ABOGADA Y NOTARIA

8ª. Calle 11-32 zona 7. Quinta Samayoa

Tels. 2471-8585 - 5708-3705

Guatemala, 31 de julio de 2008.

Licenciado:

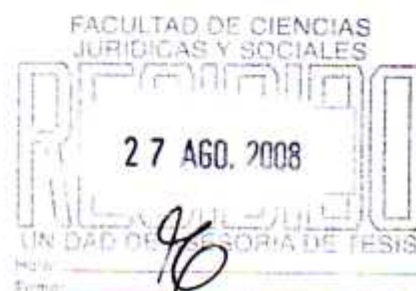
Carlos Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

Como Asesora de tesis de la Bachiller: **RUTH ELIZABETH SANDOVAL FIGUEROA**; en la elaboración del trabajo intitulado: "**FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER QUE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS, GOCE DE UN PERÍODO DE RELACIONAMIENTO MATERNO FILIAL**", al efecto me complace indicarle que luego de haber formulado algunas sugerencias, mismas que fueron tomadas en consideración el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación; la redacción, conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizadas, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

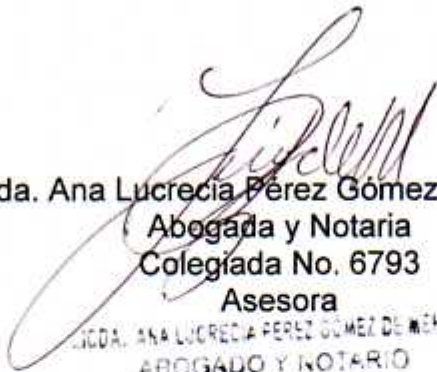
La investigación aborda un tema importante y de actualidad para la realidad jurídica y social del país, principalmente para las madres trabajadoras con hijos. La tesis comprende un interesante estudio sobre el papel que juega la mujer dentro de la sociedad así como en la familia al ser formadora de las futuras generaciones. Asimismo se detalla la importancia de tener una relación madre-hijo, para el



bienestar y desarrollo de la familia guatemalteca y de esta forma poder apoyar el desarrollo de nuestro país. Dentro de los anexos se encuentran los resultados obtenidos en base a una encuesta realizada con el fin de obtener información sobre la opinión de las madres trabajadoras, la cual pudo reflejar que en su mayoría las madres de familia están pendientes de sus hijos y les interesa dedicarles tiempo; pero al mismo tiempo un gran porcentaje de las encuestadas considera que la protección que aporta el Estado de Guatemala es poca y desearían contar con herramientas de apoyo que faciliten combinar familia y trabajo.

Al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: *"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y bibliografía utilizadas, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones pertinentes"*, resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente.

Aprovecho la ocasión para saludarlo muy atentamente.


Licda. Ana Lucrecia Pérez Gómez de Méndez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 6793
Asesora

LICDA. ANA LUCRECIA PEREZ GOMEZ DE MENDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ ISRAEL JIATZ CHALÍ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RUTH EIZABETH SANDOVAL FIGUEROA, Intitulado: "FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER QUE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS, GOCE DE UN PERÍODO DE RELACIONAMIENTO MATERNO FILIAL".

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


~~LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY~~
~~JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS~~

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Lic. José Tonael Jiatz Chali

Abogado y Notario

15 avenida 9-69 Zona 13.

Tels. 22483245 y 52171003

Guatemala, 04 de Noviembre de 2008.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

De mi consideración:

Atentamente me dirijo a Usted en mi calidad de revisor del trabajo de tesis de la estudiante RUTH ELIZABETH SANDOVAL FIGUEROA intitulado "FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER QUE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS, GOCE DE UN PERÍODO DE RELACIONAMIENTO MATERNO FILIAL". Al respecto me permito manifestarle que procedí a estudiar el citado trabajo y considero que cumple con las técnicas requeridas para su elaboración y que obtiene conclusiones que enriquecen el conocimiento del tema.

Para realizar mi labor se consideró, el plan de investigación aprobado por el docente consejero y el dictamen favorable del asesor de tesis, asimismo, se procedió a evaluar la forma y el fondo del trabajo de tesis, obteniendo el resultado siguiente:

- 1) El tema es congruente con la estructura de la investigación, obteniendo un trabajo de tesis idóneo y suficiente.
- 2) El desarrollo del trabajo sintetiza el plan de investigación concretándose a su justificación, al planteamiento de problema y a los objetivos del mismo, sobre la disponibilidad de los métodos y técnicas utilizadas y la bibliografía empleada. En general, el mismo reúne los requisitos fundamentales adecuados y pertinentes inherentes a la materia en virtud de que se desarrolló con lógica y claridad.
- 3) El motivo de la investigación se adecua a la realidad de la mujer guatemalteca que precisada por factores de índole económica y social de los cuales dimanar los de carácter jurídico, debe dedicarse a desempeñar un trabajo, por lo que siendo



fundamental la garantía que el Estado debe a la formación y desarrollo de la familia, que aún se considera como pilar del desarrollo social, es preciso entonces que el vínculo que se genera desde el momento de la concepción se prolongue.

En vista de lo anterior y en relación a las sugerencias que propuse y fueron aceptadas por el investigador y en lo que al respecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito en mi calidad de revisor de tesis, pronunciarme de manera favorable para que éste continúe con los trámites respectivos, pues la investigación es idónea en cuanto a los requisitos exigidos para el programa de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,



José Israel Jiatz Chali
Colegiado No. 5354
Revisor

Lic. José Israel Jiatz Ch.
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RUTH ELIZABETH SANDOVAL FIGUEROA, Titulado FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER QUE LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA CON HIJOS, GOCE DE UN PERÍODO DE RELACIONAMIENTO MATERNO FILIAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

A DIOS: Por permitirme la oportunidad de hacer realidad una de mis metas. Y porque nada tengo que no haya recibido de Él.

A LA VIRGEN MARÍA: Siempre has sido un modelo de mujer humilde y obediente.

A MIS PADRES: Eduardo Sandoval (Q.E.P.D.) y Luvia Figueroa: que este triunfo sea una muestra de agradecimiento al ejemplo de vida abnegada y por enseñarme a luchar por alcanzar todos mis sueños. Este triunfo es para ustedes.

A MIS HERMANOS: Luis Eduardo: gracias por estar siempre cuando he necesitado tu ayuda y por el apoyo incondicional en todas mis decisiones, sin tu ayuda no hubiera sido posible cumplir esta meta.

Ma. del Rosario: gracias por cada uno de los consejos y porque siempre me has demostrado con tu ejemplo de vida a ser fuerte y a luchar por cumplir la voluntad de Dios.

A MIS SOBRINOS: Con cariño y amor especial.

A MI CUÑADA: Ana, gracias por el apoyo mostrado siempre.

A MI FAMILIA EN GENERAL: A todos un sincero agradecimiento porque siempre he sabido están dispuestos a brindarme su ayuda.
Gracias por el cariño y apoyo manifestado en todo momento.

A LAS FAMILIAS REYES FIGUEROA

Y FIGUEROA CANTOR: Gracias por el cariño manifestado hacia mi familia y por estar siempre en los momentos especiales de mi vida.

A MIS AMIGOS DE SIEMPRE: Gracias por su amistad y cariño sincero.

A MI ASESORA: Licda: Ana Lucrecia de Méndez, un agradecimiento muy especial por su paciencia, apoyo y cariño.

A MI REVISOR DE TESIS: Lic. José Israel Jiatz Chalí, un agradecimiento muy sincero.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS**

Y SOCIALES: Con especial agradecimiento.

**Y A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE**

GUATEMALA: Mi agradecimiento especial.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. La familia	1
1.1 La familia en la historia	1
1.2 Origen y desarrollo de la familia	3
1.3 La familia, institución de origen natural	4
1.4 La familia como institución social	6
1.5 La interacción de la familia y la sociedad	7
1.6 Importancia de la familia	8
1.7 La familia: punto de referencia para la organización laboral	9
1.8 Relación del derecho con la familia	10
1.9 Derecho de familia	11
1.10 Del matrimonio en general	12

CAPÍTULO II

2. El trabajo	15
2.1 El trabajo en la historia	15
2.2 Concepto	16
2.3 Caracteres del trabajo subordinado	17
2.4 Clasificación del trabajo	18
2.5 Derecho del trabajo	19
2.6 Contenido del derecho del trabajo	22
2.7 Principios de derecho laboral	23
2.8 Fuentes del derecho laboral	26
2.9 Caracteres del derecho laboral	27
2.10 Sujetos del derecho individual del trabajo	28

	Pág.
CAPÍTULO III	
3. El trabajo de la mujer	31
3.1 Antecedentes históricos del trabajo de la mujer	31
3.2 Clasificación del trabajo de la mujer	37
3.3 Factores que influyen en la evolución del empleo de las mujeres . .	42
3.4 La mujer en la familia y en la sociedad	44
3.5 Flexibilidad laboral para madres trabajadoras	51
3.6 Conciliación de la vida laboral y familiar	55

CAPÍTULO IV	
4. El Estado de Guatemala protector y promotor de los derechos de la mujer trabajadora	57
4.1 Obligación del Estado de Guatemala en materia de derecho laboral para la madre trabajadora	57
4.2 La persona humana, fines y deberes del Estado	60
4.3 Organismos gubernamentales y no gubernamentales que promueven los derechos de las mujeres trabajadoras	63
4.4 Legislación comparada	69

CAPÍTULO V	
5. Análisis e interpretación de datos estadísticos	75
5.1 Situación actual de la madre trabajadora en Guatemala	75
5.2 Ley de dignificación y promoción integral de la mujer	76
5.3 Modelo de Encuesta realizada a madres trabajadoras	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
ANEXOS.	91
ANEXO A: REPRESENTACIÓN TABULAR	93
ANEXO B: REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE DATOS ESTADÍSTICOS	99
BIBLIOGRAFÍA	107



INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta, se realizó con el objetivo de determinar doctrinariamente los fundamentos jurídicos que informan la obligación del Estado de promover un período de relacionamiento materno filial de las madres trabajadoras con hijos. Asimismo, se busca establecer cuál es la situación laboral de la mujer guatemalteca con hijos, y determinar cuáles son las acciones que en la actualidad implementan las instituciones responsables de favorecer a la familia y a la mujer trabajadora.

La hipótesis planteada para este trabajo de investigación fue determinar si los fundamentos jurídicos existentes obligan al Estado a promover un período de relacionamiento materno filial de las madres trabajadoras con hijos, atendiendo a que la familia es el fundamento de la sociedad y que el Estado tiene la obligación constitucional de proteger la vida, a las personas y a la familia.

Esta tesis consta de cinco capítulos, los cuales detallo a continuación: en el primero, se hace un estudio del tema de la familia dentro de la historia de la humanidad, su origen y desarrollo a lo largo de la vida del ser humano, también se menciona la importancia de ésta como institución de origen natural y social y cómo debe ser punto de referencia para la organización laboral; en el segundo, se menciona el tema del trabajo como un derecho inherente a toda persona y una obligación social, detallándose éste desde la antigüedad en Grecia y Roma hasta la Revolución Industrial, también se indica todo lo relacionado con el derecho del trabajo, en cuanto a sus características, clasificación, contenido, principios, fuentes y sujetos; en el capítulo tres, se establecen los antecedentes históricos del trabajo de la mujer y la legislación laboral guatemalteca desde sus inicios hasta nuestros días, se hace mención al trabajo dentro del hogar como una de las principales responsabilidades de la mujer y cómo éste es de vital importancia para el desarrollo del ser humano; asimismo, se enfatiza en la importancia de la maternidad y la protección que actualmente tiene y cómo el mundo laboral de ordinario asume mal la maternidad, por el coste económico directo que implica

contratar a mujeres con responsabilidades familiares y cuánto a las empresas les supone -según ellos- un costo adicional de tener dentro de su pasivo laboral a mujeres embarazadas; en el capítulo cuatro, se hace un estudio del Estado como protector y promotor de los derechos de la mujer trabajadora, sus obligaciones en materia de derecho laboral, así como la protección a la maternidad por medio de los convenios ratificados en esta materia por Guatemala; también se enumeran los organismos como la SEPREM y la Organización Internacional del Trabajo, por citar algunas que promueven y protegen el trabajo de la mujer; del mismo modo se mencionan la legislación comparada de países como México y España que cuentan con políticas laborales más accesibles; y, en el último capítulo, se toma en cuenta la información obtenida del trabajo de campo realizado a través de encuestas hechas a mujeres trabajadoras, en donde se observa la opinión que tienen las madres trabajadoras. Las teorías que sustentan esta investigación están dirigidas a demostrar que la mujer es la principal educadora de sus hijos y éstos necesitan de ella, principalmente en los primeros años de su vida; asimismo, el trabajo es una realidad y necesidad para el ser humano, y la mujer encuentra en éste, un canal de desarrollo de su capacidad y talentos; el trabajo y la familia deben ser dos realidades compatibles. El Estado debe facilitar que las mujeres trabajadoras con hijos puedan desempeñar su tarea de madres y demostrar sus capacidades. El método que se utilizó para la realización del presente estudio fue el inductivo, en el desarrollo de los capítulos; y en la comprobación de la hipótesis, el método analítico, de igual forma la técnica de la encuesta para evaluar la opinión de las mujeres trabajadoras acerca de la protección que tiene el Estado para ellas y su trabajo y para la sistematización de la información recopilada, se auxilió de la técnica estadística.

La mujer es muy importante dentro de la sociedad, por desempeñar dos roles, el de madre y profesional; pero debe contar con una protección estatal, se espera que a través de este estudio se favorezca la investigación en materia laboral para la madre trabajadora y se pueda beneficiar de mecanismos que cree el Estado para combinar familia y trabajo, ya sea a mediano o largo plazo.

CAPÍTULO I

1. La familia

1.1 La familia en la historia

El origen y evolución de la familia dentro de la historia, siempre es de vital importancia para establecer cuánto se ha mejorado y cómo se encuentra en la actualidad. Reconocer que es la institución social que a pesar de las transformaciones y cambios que ha sufrido, conserva su tipo propio, reflejo de las influencias ambientales y de la idiosincrasia de los pueblos. Además la familia, sociedad natural, existe antes que el Estado o cualquier otra comunidad, y posee unos derechos propios que son inalienables; constituye más que una unidad jurídica, social y económica, una comunidad de amor y de solidaridad, insustituible para la enseñanza y transmisión de los valores culturales, éticos, sociales, espirituales y religiosos, esenciales para el desarrollo y bienestar de sus propios miembros y de la sociedad.

La palabra familia, no obstante presenta una estructura social de claros matices, tiene varios significados, según el punto de vista desde el que se le considera. Un ejemplo es cuando la consideramos desde un punto de vista más popular, porque podemos determinarla de acuerdo al hecho de que las personas en conjunto conviven bajo un mismo techo, están en un mismo domicilio, y sirve la casa como punto localizado de sus actividades y de su vida. Por eso determinar el alcance de la palabra familia, es una tarea difícil, presenta mayor o menor extensión según la sociedad y el momento histórico de la misma.

En Roma la familia era una importante institución, incluso se puede considerar uno de los pilares de la sociedad romana. La familia de entonces no se limitaba a padres e hijos, como sucede ahora, sino que abarcaba mucho más. Todo el poder estaba concentrado en el Pater Familias, que era el juez y el sacerdote familiar.

La familia incluía a la mujer, que pese a estar sometida a su marido compartía autoridad; y a todos los descendientes del Pater Familias por vía masculina, las esposas de éstos, sus hijos; los miembros por vía femenina que aún no se habían casado y que pasarían a pertenecer a la familia de su esposo cuando lo hicieran. Pertenecer a una familia significaba poseer derechos de ciudadanía por lo que los que perdían los derechos ciudadanos se veían excluidos de la posibilidad de formar una familia.

Según Federico Puig Peña, en su “Tratado de derecho civil español”¹, entiende que la voz “familia”, *“significa en su primera época, convivencia localizada en un hogar”*.

Según Calixto Valverde y Valverde: *“familia, es la institución natural y social, que fundada en la unión conyugal, liga a los individuos que la integran para el cumplimiento en común de los fines de la vida espiritual y material, bajo la autoridad del ascendiente originario que preside las relaciones existentes”*.²

Se puede agregar otra definición: *“La familia es el principio, el objeto y e fin del derecho de familia... Implica un conjunto de personas físicas. Una persona sola no constituye familia, aunque tenga potencialidad de originarla y aunque forme parte de otra anterior. Estas personas están aglutinadas por vínculos naturales o legales (caso de adopción), y no de otra especie, como económicos, honoríficos, sociales o religiosos”*.³

“La Real Academia Española define la familia como: *“gente que vive en una casa bajo la autoridad del señor de ella”*”⁴.

Aristóteles entiende por *oikós* (familia) *“una convivencia querida por la misma naturaleza para los actos de la vida cotidiana”*, es decir, algo basado en la propia

¹ Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Tomo II. Vol., I, Página 3.

² Valverde y Valverde, Calixto. **Tratado de derecho civil español**. Tomo IV. Parte Especial. Derecho de Familia, Pág. 8 y 9.

³ García Urbano, José María. **Instituciones de derecho privado**. Pág. 298

⁴ Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. Espasa-Calpe, S. A.

naturaleza para cumplir el fin para el que ha sido querida, que no es otro que el de la conservación de la vida individual (satisfacer necesidades físicas y espirituales) y la de especie (engendrar y educar nuevos hombres). Su esencia consiste en una profunda e interna unidad.

“La familia es una comunidad suprapersonal de hombre, mujer e hijos, una comunidad de valores con plenitud humana, formada de acuerdo con el plan divino del mundo” (H. Henz. Tratado de Pedagogía sistemática, Barcelona 1968, 218)⁵.

La familia es el lugar donde se encuentran diferentes generaciones y donde se ayudan mutuamente a crecer en sabiduría humana y a armonizar los derechos individuales con las demás exigencias de la vida social.

1.2 Origen y desarrollo de la familia

Los romanos supeditaron tal organización a la potestad del paterfamilias. Los germanos, dicen los autores, siempre tuvieron un concepto más limitado de esta institución en comparación al romano, siendo el parentesco la única base que la determinaba.

Como puede observarse el término, según los anteriores ascendientes etimológicos ha variado desde las primeras épocas hasta nuestro siglo, siendo limitada basarnos en la etimología para establecer su significado. El origen de la familia es tan antiguo como el de la humanidad, apareciendo en la mayoría de los pueblos civilizados bajo formas monogámica y regida por el principio de autoridad que detenta generalmente el padre, con la colaboración de la madre.

La familia monogámica es la más general en toda época y pueblos, así se ha confirmado en pueblos con restos de cultura primitiva (pigmeos, bosquimanos, fueguinos, etc.) en los que en su totalidad se ha encontrado una familia monógama

⁵ Gran enciclopedia Rialp. Voz **Familia**. Pág. 715.

con tal libertad para constituirse, igualdad entre hombre y mujer, reprobación de adulterio y cuidado de los hijos.

“La tesis más extendida ve el origen de la palabra familia no en el latino *fames* – hambre-, sino en *familia*, por derivación de *famulus* que a su vez procede del osco “famel” –siervo- y del sánscrito “vama” –hogar o habitación. La familia era la agrupación de personas y esclavos que habitaban con el señor de la casa. Constituía una agrupación de personas ligadas por derechos y deberes en orden al mutuo servicio que prestan”.⁶

1.3 La familia, institución de origen natural

La familia es la comunidad de padres y de los hijos. Los lazos de sangre que unen a los padres y a los hijos fundan las inclinaciones y los impulsos dentro de la comunidad familiar que no dejan ninguna auténtica duda sobre las leyes fundamentales de su constitución por derecho natural.

La existencia de una ley natural que ordena sapientísimamente el mundo y el destino de las criaturas, es un criterio razonable. Que esa ley natural rige también para el hombre y la familia, está abundantemente probado y documentado. Por eso se hace necesario tener en cuenta el valor de la familia como una institución de carácter natural atendiendo a las tres dimensiones estructurales del ser humano las cuales se entrelazan en un sistema abierto que funciona sin que la persona humana pueda detenerlo, porque están ahí, pero sí puede contradecirlas porque es libre, haciendo que se orienten hacia fines distintos de los que le son propios. Estas dimensiones son:

- a) Capacidad de auto perfeccionamiento: esto significa que cada uno de los miembros de la familia debe de mejorar como ser humano, ser capaz de trascender a los demás.

⁶ **Ibid**, pág. 297

b) La de perfeccionamiento de la naturaleza (incluída la humana): en la familia se pueden formar muchos valores y ayudar a que todos los miembros de la familia crezcan en virtudes, por eso sus fines están dirigidos a la naturaleza humana.

c) Destinación infinita: esto quiere decir que se debe tener en cuenta a un Dios Creador a quién se dirige y por quién vive.

El hombre tiene necesidad de estar con los demás por eso la educación, lejos de uniformizar conductas y personalidades, debe proponerse potenciar las diferencias individuales de cada uno y de igual forma la familia debe de respetar esas diferencias para dar lugar al desarrollo de los talentos propios de cada miembro de ella.

La sexualidad del ser humano hace posible que exista la descendencia, el hombre y la mujer tienen impreso en su respectivo sexo la capacidad de ser padre o madre. Pero no se puede ser en solitario, se necesita para ello de otro ser capaz de involucrarse hacia fines nobles como son la educación y manutención de los hijos.

En conclusión los hombres y las mujeres están destinados desde su dimensión biológica a unirse y complementarse, para hacer algo que trasciende y desborda las posibilidades de cada uno. En el caso de la unión de los sexos, la proyección natural son los hijos y por lo tanto la proyección natural de la pareja es la Familia⁷. La familia es el ámbito donde se nace, se vive y se muere como persona.

1.4 Fines de la familia

El fin de la familia es triple:

⁷ Navarro Ferrer, Ana María. **Feminismo, familia, mujer**. Pág. 51

- a. Promover a sus miembros de los bienes corporales y espirituales necesarios para una ordenada vida cotidiana;
- b. La incorporación de los hijos, y
- c. Ser la célula de la sociedad.

1.5 La familia como institución social

Al tener un origen natural, pero también una existencia histórica y cultural. No hay oposición entre ambos planos, pero tampoco confusión, como nos lo han querido hacer ver desde ciertos supuestos. Lo “cultural” es estímulo para que la familia pueda dinamizar y materializar los valores naturales. El perfeccionamiento al que está llamada la familia como institución natural se inserta, precisamente, en un juego de relaciones sociales, que varía a lo largo del tiempo y de las distintas culturas.

Como realidad histórica, la familia sostiene una estrecha interrelación con su entorno, la sociedad en la que está inserta. Y, al cambiar la cultura y las estructuras sociales con el tiempo y la complejidad de los factores que intervienen en ella, es natural que ésta sufra también una serie de transformaciones. Cambios de estructura (tamaño, jerarquización de papeles sociales, tipos de familia: autoritaria, democrática, por ejemplo) y las transformaciones culturales.

La familia se adapta a la sociedad, pero también la complementa en aquello que la sociedad necesita y sólo puede darle la familia. En situaciones como la actual, las necesidades, contra lo que pueda creerse a simple vista, son sobre todo de orden personal, humano y ético.

1.6 La interacción entre la familia y la sociedad

La sociedad es un término genérico que apenas significa nada como no se la examine en sus distintos elementos. Para el objeto que interesa, se destacan cuatro elementos: la cultura, la estructura, la organización social y las instituciones. La cultura, sociológicamente entendida, es la conducta que se aprende, se comparte y se transmite en una determinada sociedad (geográfica e históricamente delimitada)⁸. Comprende el “legado cultural” o “herencia social” de esa determinada sociedad, y a su vez incluye el mundo de los valores aceptados como válidos o preeminentes en el momento histórico de que se trate. Engloba también el conjunto de normas vigentes más o menos definidas (leyes, costumbres, usos), y las principales sanciones sociales.

La sociedad está también estructurada en estratos o grupos según diversos criterios, y cada uno de esos organismos vive de un modo peculiar la cultura común, mediante lo que se denomina subcultura y en casos de abierta oposición, contraculturas. Las clases sociales, el tipo de hábitat –rural o urbano- los condicionantes geográficos, montaña o valle, por ejemplo, también son datos a tener en cuenta, porque explican las variaciones que se aprecian en el modo de vida, las costumbres e incluso la mentalidad de las familias que constituyen esos grupos.

Los elementos más decisivos de una sociedad son, sin duda, los culturales, y, de ellos, los valores que explican y orientan la conducta social. Pero los valores predominantes en una determinada cultura pueden no coincidir con los valores permanentes de la familia.

Se le atribuyen a la familia unas cuantas funciones sociales, que los autores fijan en cinco:

- a) Función procreadora: es la legitimadora de las relaciones sexuales.

⁸ Lucas Marín, Antonio. **Introducción a la sociología**. Pág. 77.

- b) Función socializadora: la familia ejerce por razón de convivencia, sin que ningún otro elemento intervenga, una función socializadora, o integradora de las generaciones jóvenes en la cultura de su entorno.
- c) Función económica: interviene en el papel de productora que lleva a cabo la familia.
- d) Función asistencial: tiene a su cargo ocuparse de los hijos menores de edad y de los ancianos.
- e) Proporcionar una estabilidad emocional a los adultos.

En síntesis, la familia no ha dejado de ser útil a la sociedad. Más aún, hoy se reclama como ámbito de equilibrio y de refugio afectivo.

1.7 Importancia de la familia

La importancia de la familia ha sido reconocida por la mayoría de legislaciones de naciones democráticas. Una de las grandes motivaciones que tiene el hombre para trabajar es la de poder cubrir las necesidades propias y de su familia.

Desde la perspectiva del derecho, las regulaciones legales inciden en la constitución de la familia, en cuanto a las relaciones de sus miembros y la posibilidad de desarrollo. Existen normas que regulan la mayoría de edad, los derechos de la mujer embarazada, el régimen de los bienes matrimoniales, las normas de sucesión, las normas laborales, etc, que afectan directamente a la familia. En consecuencia la familia se ve condicionada por el derecho y no es ajena a su imperio.

Siguiendo a M. Peña Bernardo de Quirós, puede afirmarse que la necesidad de la institución familiar se siente en los cónyuges (en los padres), en los hijos y en la sociedad:

- a) En los cónyuges, ya que la posibilidad del matrimonio es una exigencia de su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

- b) En los hijos, puesto que el ambiente familiar se presenta como vital para la crianza y también para el desarrollo de su personalidad así como para una adecuada integración social. El papel de la figura de padre y madre estimula su desarrollo psicológico de buena forma.

- c) En la sociedad, porque a través de la familia se consigue la integración de sus miembros. En ésta se reproducen las pautas sociales, siendo el primer lugar de aprendizaje, el principal agente de socialización y, por lo mismo, el primer núcleo donde el niño va adquiriendo un paulatino grado de sociabilidad. “La familia conseguirá la sociabilización del niño en el desarrollo de los roles que le son propios: rol paternal, rol maternal, rol fraternal, siendo deseable el normal desenvolvimiento de todos ellos, pues la carencia de alguno afectará de modo distinto al desarrollo de la personalidad del menor; así está probado que la falta del rol paternal produce en el niño un alto contenido de agresividad; la carencia del rol maternal puede dar origen a una falta de identidad en el menor; y un desarrollo defectuoso del rol fraternal puede traer aparejado un notable retraso en el proceso de sociabilización.

1.8 La familia: punto de referencia para la organización laboral:

La institución familiar es intrínseca al ser humano, y constituye el fundamento de la sociedad. El desarrollo de la persona y de la sociedad exige que sean respetados y

favorecidos los derechos y deberes familiares. Por eso, la familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano.

En efecto, la familia es, al mismo tiempo, una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para los seres humanos. A través de ella se dan las primeras relaciones interpersonales de colaboración en una tarea común, de subordinación, etc., que preparan también para el trabajo profesional, desde la familia la persona accede al mundo laboral. La construcción de la sociedad comienza en la familia y en cierto modo la prolonga, ya que la actitud de donación, propia del ámbito familiar donde el ser humano es querido por sí mismo, debe extenderse al ámbito laboral.

De este modo el trabajo, -a la luz de la familia- queda marcado por la amistad y la solidaridad que son esenciales para el entramado de una sociedad realmente humana.

1.9 Relación del derecho con la familia:

De acuerdo al criterio de Cecilia Kaluf y Marta Maurás⁹, el derecho con relación a la familia debe cumplir con las siguientes funciones:

1.9.1 Función Reguladora:

El Derecho define los elementos básicos de la familia y organiza los tipos de relaciones existentes en su interior. Esto se refiere al matrimonio y a la filiación – consecuencia de matrimonio o de uniones de hecho-, tendiente a la integración de la familia.

⁹ Kaluf, Cecilia y Maurás Marta: **Regreso a casa, la familia y las políticas públicas**. Chile. UNICEF, 1998. Pág. 39-41

1.9.2 Función de satisfacción de necesidades y aspiraciones:

En este ámbito la función del derecho se limita más que todo a declarar justas ciertas pretensiones, no puede intervenir mucho, ya que ciertos conflictos se pueden resolver por otras vías.

1.9.3 Función de modelación social:

La familia por sí misma está incapacitada para alcanzar sus propios fines impuestos por la misma sociedad, por lo que debe contar con el auxilio de los medios y garantías que solo la sociedad civil y el Estado pueden proporcionarle. La misión del Estado debe estar al servicio de la misión de la familia, dotándola de los medios que necesite para el cumplimiento de dichos fines.

1.10 Derecho de familia

El derecho de familia integra el conjunto de derecho civil que tienen por objeto de estudio las relaciones jurídicas, personales y patrimoniales que se producen entre las personas que componen una familia. Precizando esta definición, cabe hacer los siguientes comentarios:

- a. Se trata de una parte del derecho civil y, consiguientemente, del derecho privado. Por tanto, las normas de derecho de familia son normas establecidas para el desarrollo de la personalidad individual.
- b. Tienen por objeto estas normas el estudio de las relaciones jurídicas de la familia. Sean de carácter puramente personal –deberes y derechos de los cónyuges, efectos personales derivados de la patria potestad -, sean de carácter patrimonial -capitulaciones matrimoniales, etc.

- c. El campo objetivo de estudio de estas normas es la familia. Ahora bien, tradicionalmente, y por razones de afinidad científico-jurídica, se incluyen también en él parte del derecho civil, materias que no son exclusivas del derecho de familia (el estudio del parentesco, por ejemplo, tiene especial interés igualmente en el derecho de sucesiones). A la vez no todas las relaciones jurídicas que operan en torno a la familia se estudian en derecho de familia (la herencia diferida por vía intestada, la adquisición de la nacionalidad, etc. son unos ejemplos.)
- d. Por razón de la misma, porque entre familiares se dan igualmente relaciones de derechos reales o derecho de crédito, comunes a cualquier persona, y ajenas al derecho de familia.

1.11 Del matrimonio en general:

1.11.1 Generalidades:

El matrimonio se considera un concepto importante porque contribuye a definir la estructura de la sociedad, al crear un lazo de parentesco entre personas (generalmente) no cercanas en línea de sangre. Una de sus funciones ampliamente reconocidas es la procreación y socialización de los hijos, así como la de regular el nexo entre los individuos y su descendencia que resulta en el parentesco, rol social y estatus.

En las sociedades de influencia occidental se suele distinguir entre matrimonio religioso y matrimonio civil, siendo el primero una institución cultural derivada de los preceptos de una religión, y el segundo una forma jurídica que implica un reconocimiento y un conjunto de deberes y derechos legal y culturalmente definidos.

Según Bonet, deriva de *matrem* y de *minius*, significando la idea de protección y defensa de la madre, ya que el matrimonio tiene por función el cumplimiento de los deberes del hombre hacia la madre de sus hijos.

Puede definirse como la unión, reconocida por la ley civil, de un hombre y una mujer a la que se desea dotar de estabilidad a objeto de formar una familia.

La palabra "matrimonio" como denominación de la institución social y jurídica deriva de la práctica y del Derecho Romano. Su origen etimológico es la expresión "matrimonium", es decir, el derecho que adquiere la mujer que lo contrae para poder ser madre dentro de la legalidad. La concepción romana tiene su fundamento en la idea de que la posibilidad que la naturaleza da a la mujer de ser madre queda supeditada a la exigencia de un marido a quién quedar sujeta al salir de la tutela de su padre y de que sus hijos tengan un padre legítimo a quién estar sometidos hasta su plena capacidad legal: es la figura del Pater familias.

1.11.2 Clases de matrimonio:

1.11.2.1 Matrimonio civil:

El matrimonio según el artículo 78 código civil es una institución social por la que un hombre y una mujer se unen legalmente, con ánimo de permanencia y con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos y auxiliarse entre sí.

El matrimonio se funda en la igualdad de derechos y obligaciones de ambos cónyuges.

1.11.2.2 Matrimonio religioso:

El derecho canónico ha considerado el matrimonio católico como la alianza por la cual el hombre y la mujer constituyen entre sí un consorcio para toda la vida,

ordenado por su misma índole natural al bien de los cónyuges y a la generación y educación de la prole.

Según la Iglesia Católica el origen del matrimonio entre una pareja no es sólo cultural, sino que procede de la misma naturaleza del hombre en cuanto que -como dice el libro del Génesis (1-27), en la Biblia- al principio Dios los "creó hombre y mujer". El matrimonio sería, por tanto, una institución y no un producto cultural cuyas principales características -unidad, indisolubilidad y apertura a la vida- vendrían definidas por la propia naturaleza del amor entre hombre y mujer que exige a los esposos amarse el uno al otro, para siempre y que alcanza su mayor expresión en el hijo, fruto del amor. El reconocimiento civil que las leyes hacen del matrimonio debe respetar la naturaleza de esta institución, de ahí la oposición de la Iglesia Católica al matrimonio polígamo, poliándrico y homosexual.

Para los católicos el fundamento del matrimonio se encuentra en las siguientes palabras del Génesis: "Creó Dios al hombre a imagen suya, a imagen de Dios lo creó, y los creó varón y hembra. Por eso dejará el hombre a su padre y a su madre y se unirá a su mujer; y vendrán a ser los dos una sola carne. De manera que ya no son dos, sino una sola carne". Una sola carne significa que los esposos se pertenecen en lo conyugable (en aquello que los hace sexual y espiritualmente complementarios), que forman una unidad de dos, que son en un nuevo ser que recrea el mundo, y da origen a los hijos.

El hombre y la mujer que se casan contraen el compromiso de participar en la propagación de la vida, de traer al mundo nuevos seres que ensalcen al Creador y que, siendo cristianos, se incorporen a la Iglesia y la hagan más grande y más perfecta.

CAPÍTULO II

2. El trabajo

2.1 El trabajo en la historia

En la antigüedad (Grecia y Roma) el trabajo, especialmente el de carácter corporal, fue considerado como indigno del hombre libre. Esta concepción de vida llevó a los pueblos a descargar el grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad sobre los esclavos. También había trabajadores libres: los artesanos, los cuales tenían derecho a asociarse. Se constituyeron así organizaciones con una finalidad de carácter mutuo, pero también llegaron a desplegar algunas acciones de carácter político (especialmente en Roma, por la difícil situación entre patricios y plebeyos). Esto provocó que en la época de César a esas organizaciones se les suprimiera.

La difusión del cristianismo, trajo consigo una nueva concepción del trabajo, incluso del manual. La nueva doctrina se funda en la igualdad natural de los hombres. La ley fundamental es el amor y la ayuda a los pobres y menesterosos.

En la Edad Media, se crearon y difundieron las corporaciones, que reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión. Reconocían tres grados o estamentos: maestros, compañeros y aprendices; sujetos a diferentes estatutos. Aquella estructuración se adecuaba a la realidad social de la época. Luego cuando cambia la concepción de vida que le diera origen, esta institución comienza a resquebrajarse. La rigidez de sus normas no se ajustaba ya a la nueva época, dotada de mayor dinamismo.

En el Siglo XVIII, la Revolución Industrial modifica, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dio

fundamento al capitalismo. La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. De esta manera, el hombre no es el ideal, sino que se le supedita a ese aspecto. Se toma en cuenta la capacidad del hombre como consumidor, pero no se le aprecia por su dignidad sino por lo que rinde. Esto trae aparejado un trabajo realizado en condiciones infrahumanas. El poder económico (y como consecuencia el social y el político) pertenece a los que poseen el capital. Como práctica consecuencia de la concepción de la época, el dominio del capital impuso condiciones injustas de trabajo, olvidando al hombre que lo realizaba.

2.2 Concepto

Podría definirse el trabajo humano, como la acción de hombre sobre la naturaleza para "dominarla", y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

El trabajo se puede considerar como cualquier actividad humana que se realice conscientemente para satisfacer alguna necesidad.

Según el diccionario de la Real Academia Española no define "el trabajo humano", sino las palabras "trabajar" y "trabajo"; por lo que solamente puede servirnos de punto de apoyo. Por ejemplo menciona definiciones como: *ocuparse de algo; procurar o ejecutar alguna cosa; retribución por alguna ocupación; hacer una cosa con eficacia, actividad y cuidado; esfuerzo humano; etcétera.*

“Se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la

riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.¹⁰

El trabajo puede definirse entonces como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 define al trabajo como “un derecho”, por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le admita obtener una retribución que le permita vivir y también una obligación, por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de la carga pesada que constituye el desempleo.

2.3 Caracteres del trabajo subordinado

De las definiciones del trabajo antes anotadas pueden identificarse como elementos del trabajo subordinado los siguientes:

a) Es una actividad humana: porque todo trabajo es en sí mismo digno, porque es el hombre quien le comunica su particular dignidad, por eso se debe proteger por la ley y asegurar al ser humano que lo desempeña condiciones adecuadas, dignas, equitativas y gozar una jornada limitada, descansos y vacaciones pagadas, además del salario justo entre otras cosas.

b) Voluntario: derivado de que el hombre tiene necesidad de trabajar, pero acepta libremente hacerlo, actuando con discernimiento, intención y libertad, características esenciales de la personalidad humana.

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1

- c) In fungible: porque el contrato de trabajo es “intuitu personae”. La persona del trabajador es esencial, ya que se le ha contratado teniendo en cuenta sus condiciones personales.
- d) Subordinado: en relación a la dependencia que crea el trabajador hacia el patrono, apreciándose en aspectos como el económico, técnico y jurídico.
- e) Es por cuenta ajena: porque el trabajo se presta a favor de otra persona física o jurídica, bajo su dependencia y mediante el pago de una remuneración.
- f) Actividad Onerosa: porque se trata de un trabajo remunerado, y es el medio que permite contra-prestar la prestación de los servicios.
- g) Creadora: el trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre, aunque en la práctica no siempre se cumplan tan nobles propósitos. Este es el elemento característico del trabajo, pues es ésta la visión filosófica que la doctrina y la propia legislación laboral, en el caso guatemalteco, tienen en relación a la prestación subordinada de servicios.

2.4 Clasificación del trabajo

Adicionalmente al trabajo subordinado, la doctrina acepta los siguientes tipos:

- a) Trabajo benévolo: se presta sin que medie retribución económica y por simple cortesía, amistar, cariño, deseo.
- b) Trabajo forzoso: se presta como parte de una condena (trabajo penitenciario) en los casos de las legislaciones que así lo regulan, no se hace con total libertad.

- c) Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeta o no a régimen de dependencia.

2.5 Derecho del trabajo

2.5.1 Antecedentes históricos del derecho del trabajo

El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas:

- Época anterior a la formación del derecho laboral;
- Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

En la primera etapa aún no se puede hablar de un derecho laboral propiamente dicho, debido a que su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, es la época que podemos llamar: “prehistoria laboral”.

Un hecho que marcó preponderantemente la historia del derecho laboral, es la “esclavitud”, ya que dominaba el trabajo subordinado en la antigüedad y que hizo reaccionar al mundo en materia de derechos de los trabajadores a un trato más humano y digno, por su condición de seres humanos.

Cada uno de los fenómenos laborales se han dado dentro de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, países como Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, nos proporcionan datos no tan significativos sobre la vida de sus trabajadores, y la forma de desempeñar el trabajo.

En cuanto a la normativa laboral en la antigüedad, existen escasos datos sobre en primer lugar debido a que el trabajo tal como ahora lo interpretamos no se basaba

en los principios tutelares del trabajador y además son pocas las fuentes históricas que pudieran proporcionar datos relevantes sobre la forma de trabajar.

En la Edad Media el sistema económico que predominaba era de “clientela” y el trabajo era ejecutado por artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una multiplicación 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 agruparon en asociaciones que se denominaron: corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de talleres, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores:

- A) Maestros.
- B) Oficiales.
- C) Compañeros.
- D) Aprendices.

“Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros en un plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían la actividades económicas y laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de la 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 gobierna el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la 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”¹¹.

2.5.1 Definición

Doctrinariamente puede definirse como: “conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectiva que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”¹².

El Derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son base de su sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamentan el derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los principios general del derecho, lo cual se puede explicar por el hecho que el propio calificativo de generales nos está indicando la nota de amplitud, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho.¹³

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 35

¹² Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 20.

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Págs. 5, 6 y 7.

2.5.2 Contenido del derecho del trabajo

Son parte importante del derecho del trabajo las siguientes disciplinas:

- a) Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.
- b) Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales), y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.
- c) Derecho internacional del trabajo: es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo.
- d) Derecho procesal del trabajo: cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.
- e) Derecho de integración: su principal propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital.

2.6 Principios de derecho laboral

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el 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.

Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, -el legislador-, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Puede llamársele también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas. En la legislación guatemalteca se encuentran consignados en el Decreto 1441 código de trabajo.¹⁴

a) *Principio de tutelaridad*

La protección del trabajador constituye su razón de ser. Las normas que protegen al trabajador surgieron como una voz de protesta por los abusos y excesos que se cometían en contra de las personas en ocasión de su trabajo y buscando protegerlos de una forma legal. Si bien es cierto las jornadas de trabajo en el pasado llegaron a ser extenuantes y a veces inhumanas, además de que las condiciones en las que se desempeñaba eran insalubres, provocando en los trabajadores enfermedades profesionales que no siempre eran atendidas a tiempo. El caso de los menores de edad y de las mujeres también fue objeto de abusos indiscriminados y además de grandes acciones que violaban sus principales derechos.

Con este objetivo y buscando tutelar a los trabajadores el Derecho del Trabajo ha ido buscando las formas concretas de beneficiar a todos los trabajadores frente a los empleadores que puedan o cometan abusos.

¹⁴ Código de trabajo. Decreto 1441.

b) *Principio de garantías mínimas*

Este principio se explica relacionándolo con todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo en favor de los trabajadores, considerándose las garantías mínimas como protectoras, en virtud de que éstos se encuentran en una parte más débil dentro de la relación laboral y por ésta razón cada una de las normas tienden a protegerlo en contra del capital que posee el patrono. Son normas mímicas porque se considera que el Estado debe garantizarlas para un mejor desarrollo de las actividades.

c) *Necesario e imperativo*

Este principio se enuncia de la siguiente manera: El derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Al respecto Mario de la Cueva señala: “toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de simples convencionalismos sociales. Ahora bien, no todas las normas jurídicas tienen la

misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del Derecho del Trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo”.¹⁵

d) *El derecho del trabajo es realista y objetivo*

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Su objetivo es resolver los diversos problemas que son motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. De esto se advierte que más que soluciones legales, el Derecho del Trabajo busca soluciones fundamentalmente justas.

e) *Es una rama del derecho público*

Se basa en que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

f) *Es una rama del derecho hondamente democrático:*

Se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que Mavorte los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impera una efectiva libertad de contratación.

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 253.

g) *Es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo*

Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, , puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el Derecho del Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque aunque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores.

h) *Principio de estabilidad*

Es de vital importancia ya que la permanencia de las relaciones laborales facilita el buen desempeño de los trabajadores, al mismo tiempo que permite que éstos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, y a la vez que se aseguren para el futuro, pues ayuda a que sus familias estén en condiciones de desarrollarse en un ambiente seguro y de quietud.

2.7 Fuentes del derecho laboral

2.7.1 Definición

Cabanellas define la fuente del derecho como: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época”.

2.7.2 Clasificación

Las fuentes se clasifican en:

- a) Materiales: son el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales, políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma. Esta última es la fuente formal del derecho.
- b) Directas: estarían constituidas, entre otras, por los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad.
- c) Indirectas: tales como la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, la doctrina, que inciden por su gravitación en la sanción o reforma del derecho positivo.

2.8 Caracteres del derecho laboral¹⁶

Según la doctrina, los caracteres son:

- Autonomía:

Rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica. Está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa. En consecuencia resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto no sean contradictorias con el derecho laboral. O bien, desde el punto de vista procesal, se aplica con carácter supletorio el Código

¹⁶ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 22

Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contraría los principios que inspiran el Derecho Procesal del Trabajo.

- Es un derecho conciliatorio:

La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, etc.

- Es un derecho protector o tutelar:

Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

- Autorregulación de los convenios colectivos:

Es característico del derecho del trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.

2.9 Sujetos del derecho individual de trabajo

Según el Código de Trabajo, Decreto 1441, en sus primeros artículos los define así:

- *Patrono: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.*
- *Trabajador: es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.*

- *Representante del patrono: son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como: gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.*

- *Intermediario: es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.*

CAPÍTULO III

3. Trabajo de la mujer

3.1 “Antecedentes históricos del trabajo de la mujer”¹⁷

...Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura mesopotámica, fenicia, hindú y demás que datan de los años 3,000 a. de C. se pone de manifiesto la total invisibilización de la mujeres. Se mencionan las actividades agrícolas, pecuarias, artesanales y comerciales desde una óptica que al imaginario de quienes leen dichos documentos podrían pensar que solo fueron desempeñadas por hombres. No obstante recientes estudios antropológicos y socioeconómicos con perspectiva de género aportan nuevos datos respecto a la división sexual del trabajo...”

3.1.1 Período Neolítico (aproximadamente año 7,000 a 5,000 a. de C.)

Durante este período las mujeres alcanzaron 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 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”.¹⁸

Ejemplo que podemos considerar de la amplia participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en los 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 período.

¹⁷ Oficina Nacional del la Mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **“Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia”. Tomo I Año 2,005.**

¹⁸ Eisler, Riane. **El cáliz y la espada.** Ob. Cit en “Participación de la mujeres trabajadoras a través de la Historia, Tomo I. Guatemala 2,005. Oficina Nacional de la mujer –ONAM- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.2 Época patriarcal

A partir del período posterior a las invasiones de tribus saqueadoras que acusaron 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.

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. 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, la atención de enfermos, las actividades de recolección, limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas productivas no son atribuidas a los hombres, sino específicamente a las mujeres.

3.1.3 Siglos IX Y XIII

El esclavo es sustituido por el siervo, aunque persiste la actitud de sumisión. Se construyen grandes fortalezas, albergues y 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 y esclavos.

3.1.4 Renacimiento

Se da un auge en la artesanía y economía monetaria debido al descubrimiento de América. Se expulsa a las mujeres de los gremios, entre ellos la fabricación de la cerveza y las velas que tradicionalmente le fueron asignados pero que ya había alcanzado un elevado auge comercial. Se incrementa la mano de obra femenina a domicilio. Las mujeres con conocimientos en botánica son discriminadas y tachadas de “brujas” por los conocimientos que tenían y en las ciencias médicas se les prohíbe el acceso.

3.1.5 Época anterior al tratado de Versalles

Una de las consecuencias de la evolución industrial es el empleo de las mujeres y de los niños en el trabajo, esta situación no se daba, por lo menos con los mismos caracteres en el régimen gremial que la precedió. Los fabricantes encontraron ventajas al emplear mujeres y niños porque sus salarios eran inferiores a los de los hombres.

La revolución económica surgida del liberalismo mantuvo la premisa que la intervención del Estado no era para nada necesaria en el régimen del trabajo, que los contratantes debían ser libres para fijar las condiciones, y de que toda intervención lesionaba los principios de libertad en los cuales se inspiraba la legislación. Ello era incierto ya que el intervencionismo estatal en materia de trabajo era anterior incluso al sistema de las corporaciones, y él se había aplicado a las provincias hispanas en América impuesto por una necesidad ambiental.

Desde los años 1,800 hubo ya alguna preocupación por la mujer obrera debido al abuso de los empleadores, habiéndose tomado desde entonces algunas medidas de carácter nacional e internacional para la protección de la mujer trabajadora.

3.1.6 El tratado de Versalles

La legislación del trabajo tiende a Internacionalizarse, es decir, a ser aplicada de una manera más o menos uniforme en los diversos países del globo y a constituir un derecho común universal y, las diferencias entre las leyes del trabajo de las distintas naciones van siendo cada vez más pequeñas, como resultado de la solidaridad económica que el progreso crea entre los pueblos por la acción colectiva de las clases trabajadoras organizadas en asociaciones profesionales y sobre todo por obra del organismo y conferencias internacionales creados con este objetivo. En este sentido, la labor de la Sociedad de las Naciones por intermedio de su Organización Internacional del Trabajo fue eficiente, cualquiera que sea la opinión que tenga sobre el organismo ginebrino como entidad política, nadie podrá negar que su acción en las cuestiones del trabajo ha sido intensísima.

Debido a la rivalidad industrial existente entre los diversos países, no pueden dictarse ciertas medidas de protección laboral en un Estado, si el Estado vecino no las garantiza igualmente, debido a esto se hace necesario obtener una protección efectiva, tarea que se ha atribuido la Organización Internacional del Trabajo.

La organización del trabajo emana del Tratado de Versalles, celebrado el 28 de junio de 1919, el cual, lo mismo que los tratados de Paz de esa época, de acuerdo con los ideales de paz social y en cumplimiento a las promesas que los gobiernos aliados hicieron a sus obreros combatientes en los ejércitos, destinó su Título XIII a la Organización Internacional del Trabajo, bajo la dirección de la Sociedad de las Naciones, creadas por el mismo Tratado.

Este nombre inspirado por el Presidente Wilson de los Estados Unidos, contiene todo un programa de justicia social y tiene a la protección de los trabajadores, cualquiera que sea su raza o nacionalidad, la forma de su remuneración y la naturaleza de su empleo.¹⁹

¹⁹ Walter Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 149.

En su preámbulo el Tratado de Versalles dice: *“Considerando que la Sociedad de la Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social: Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro; y Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al regalamiento de la mano de obra, a la lucha contra el paro, a la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosas, a la protección del trabajador contra las enfermedades generales y profesionales y los accidentes de trabajo, a la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, a las pensiones de vejez e invalidez, a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, a la afirmación el principio de la libertad de asociación sindical a la organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas. Considerando que la adopción por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países. En su deseo de efectuar una obra positiva de paz social en el interior de los Estados, elemento indispensable para el mantenimiento de la paz internacional”*²⁰.

Además el este tratado de Paz en su artículo 427, hace referencia a “la supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitir continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico, el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual”²¹.

Suscrito el Tratado de Versalles entre los países aliados y Alemania en la fecha ya indicada, constituye un documento esencial en la nueva organización Internacional

²⁰ De Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo**. Tomo I, Pág. 125.

²¹ **Ibid**, Pág.126.

del Trabajo, y lo que hasta entonces solo había constituido una aspiración, recogida por organismos privados como se dejó anteriormente expuesto y a veces levemente impulsado por la acción oficial de los Estados, se concreta en una serie de principios a los cuales deberá ajustarse la Legislación del Trabajo; no sin dejar de establecer y reconocer que esos métodos y principios son los que se consideran de mayor urgencia y que revisten una particular importancia, lo cual vale decir que son puramente enunciativos y que pueden ser ampliados por los organismos correspondientes.

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo pues 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 privado familiar dentro del hogar, asignándole a algunas sólo el trabajo doméstico.

3.1.7 El trabajo de la mujer en la legislación laboral guatemalteca:

Durante el período colonial las “Leyes de Indias” constituyen un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de que eran víctimas por sus conquistadores, no son por eso estrictamente hablando, una legislación laboral; pero constituyen las leyes de indias un “anticipo histórico del moderno derecho de trabajo”²², conteniendo disposiciones relativas en materia de trabajo de mujeres.

Con posterioridad a la independencia en el año de 1925, el gobierno del General José María Orellana emitió el Decreto Gubernativo número 909, reformado más tarde por el decreto legislativo 1434 Ley del Trabajo, en el cual se contenían dichas normas prohibitivas del trabajo de menores y de protección a la maternidad. Dentro de estas últimas establecía el decreto de referencia la obligación del patrono de pagar a la trabajadora el 50% de sus salarios durante las cuatro semanas anteriores y las cinco posteriores al parto; el patrono no puede despedir a ninguna

²² Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 63

mujer con motivo del embarazo, y cuando por motivo de enfermedad proveniente del parto o del embarazo debería permanecer más tiempo ausente de su trabajo no se le podrá despedir del mismo por ese motivo, se le concedía a la mujer obrera un descanso de quince minutos cada tres horas para lactar a su hijo, etc.

No fue sino hasta en la Constitución de 1945 cuando por primera vez en nuestra legislación nacional se dictan normas positivas de trabajo, encontrándose en la misma la sección I, del capítulo II del título III, que contiene disposiciones sobre el trabajo en general y disposiciones específicas del trabajo de la mujer al prescribir en el artículo 58 inciso 6 lo siguiente: “La igualdad de salario o sueldo correspondiente a trabajo igual y en idénticas condiciones prestado en la misma empresa, sin distinción de edad, raza, sexo o nacionalidad, atendiendo únicamente a capacidad, eficiente y honradez”²³.

3.2. Clasificación del trabajo de la mujer²⁴:

3.2.1 Trabajo asalariado: llamado también en relación de dependencia o trabajo por cuenta ajena. Aquí el trabajador o empleado es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo ("empleador"). La relación se concreta a través de un contrato que establece el precio y las condiciones en que será prestado.

Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

3.2.2 Trabajo por cuenta propia: denominado también autoempleo, en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

²³ Constitución Política de la República. Año 1945.

²⁴ www.wikipedia.es/Empleo

A) El autoempleo individual o trabajo autónomo: que se regula habitualmente por el derecho civil, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.).

B) El autoempleo colectivo: en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc).

3.2.3 Trabajo informal en relación de dependencia: llamado también trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años.

3.2.4 Trabajo informal de simple supervivencia: no debe ser confundido con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

3.2.5 Trabajo en el hogar: se entiende el realizado en el recinto familiar y ordenado a la vida del propio hogar. En este sentido se distingue del simplemente realizado en la casa, pero no destinado a ella, como sucede en algunas economías agrícolas o artesanales o en el trabajo a destajo. El trabajo del hogar en su significado estricto es realizado por los componentes de la familia y también por aquellas personas que, mediante contrato, asumen la tarea de trabajar en el hogar²⁵. La principal figura del trabajo realizado en el hogar es la mujer, aquella persona que decide dedicarle tiempo y esfuerzo a la educación de sus hijos y a proveerle a los miembros de su familia todo lo necesario para un desarrollo óptimo e integral de la misma.

²⁵ Gran Enciclopedia Rialp. Voz: **Trabajo en el Hogar**. Tomo XXII Pág. 639.

Aunque el hogar es responsabilidad de toda la familia, es la madre, en la mayoría de los casos quien se dedica de forma más permanente a la dirección del mismo, sabiendo que esta tarea supone una gran función humana y cristiana, debido al papel de educadora en virtudes y en la fe de los hijos principalmente. La familia y la sociedad necesitan de esa aportación especial que no podrá ser delegada o secundada y que exige que la mujer esté humana y profesionalmente preparada.

El hogar es el ambiente material en el que se desarrolla la vida de familia. Incluye, además de la vivienda, todo el conjunto de cuidados materiales que son necesarios para conservar la vida física –limpieza y orden de la casa, preparación de alimento, etc.- y que indirectamente contribuyen también al desarrollo de la vida de los miembros de la familia.

Debido a que la mujer es la principal protectora de ese ambiente de familia en todos los hogares, es por esto que en la antigüedad no salía a realizar trabajos fuera de su entorno familiar, pensando que si lo hacía descuidaban a sus hijos.

Actualmente las cosas han cambiado y vemos a muchas mujeres dirigiendo empresas transnacionales o bien realizando trabajos que antes solo desempeñaban los varones, ¿a qué se debe el cambio?, principalmente a que las circunstancias culturales han cambiado y ahora hay más apertura laboral al momento de contratar personal; la idea de que la mujer se debe quedar en el hogar atendiendo las tareas propias de una familia, ha disminuído y ahora puede combinar las dos realidades de forma real.

Las causas por las cuales las mujeres deciden trabajar, varían, pueden ser por motivos económicos, o porque ya no desean depender totalmente del sueldo del marido o bien porque quieren realizarse profesionalmente en la carrera que han cursado en la universidad, la cual le supuso sacrificio y entrega.

Es difícil realizar una valoración de los trabajos del hogar realizados por las mujeres que deciden no trabajar fuera del mismo, debido a la índole de los mismos: se ejecutan en una esfera tan íntima y personal que no son susceptibles de una valoración cuantitativa. Sería sin embargo, un grave error afirmar, por ello, que carecen de valor, ni siquiera desde el punto de vista económico o sociológico. La falta de valoración económica del trabajo del hogar tuvo su origen en una curiosa deformación profesional; los economistas, al definir el contenido del PNB (producto nacional bruto), consideraron que las actividades del hogar no eran productivas. Con posterioridad se ha intentado valorar este trabajo en informes y estudios, partiendo de que las actividades de hogar son, más que un proceso de producción, un proceso de transformación y adecuación de los bienes para su utilización en el tiempo y en el lugar requeridos²⁶.

3.2.5.1 El trabajo del hogar una tarea esencial

El mantenimiento del hogar exige la realización cotidiana de una serie de tareas que constituyen los trabajos domésticos. Su objetivo inmediato es el bienestar de las personas que lo integran, pero a través de éste cubre otro más amplio: facilitar la buena marcha de la familia y con ella la salud espiritual de cada uno de sus miembros. En un hotel o en un hospital, se realizan tareas y se cubren necesidades que podrían parecer análogas a las que se satisfacen en una casa de familia: se prepara comida, funciona un servicio de ropa y de limpieza, etc. Sin embargo, es evidente que ninguna de estas instituciones es un hogar, que sólo se constituye cuando el motivo estable de convivencia es el amor. De aquí la relación esencial entre familia y hogar.

El trabajo del hogar presenta características que lo definen como una ocupación profesional. Es un trabajo necesario, en cuanto que responde a exigencias ineludibles de la vida humana; variarán las formas concretas de organización y realización, pero se dará siempre en cualquier tiempo y cultura. Su realización

²⁶ **Ibid.** Pág. 642

requiere ciertas disposiciones, actitudes, virtudes muy precisas que se deben de poner en práctica para el buen desenvolvimiento de un hogar. Las tareas del hogar son una ocupación absorbente; esto no quiere decir que haya de realizarse las veinticuatro horas del día, sino que, como otras profesiones tiende a exigir una dedicación intensa. Otra característica es su alto valor social. Primero, porque se ordena de una manera inmediata al bienestar de las personas a las que se dirige; y, sobre todo, porque contribuye a la estabilidad y buen desarrollo –físico y espiritual- de la familia, elemento clave de la sociedad civil.

El trabajo del hogar participa de los valores propios de todo trabajo humano, con matices peculiares. A través de la administración del hogar se presta un servicio inmediato a la persona. En este sentido es afín a otras profesiones de tipo social, como las sanitarias o las educativas, y pudiera hacerse compatible en la medida que se prestaran más facilidades de tipo laboral en las empresas, como por ejemplo: el trabajo a tiempo parcial.

Se entiende que la vinculación entre trabajo del hogar y la función de madre de familia no sea una simple cuestión de hecho, ligada a situaciones culturales contingentes. La aptitud natural de la mujer para dedicarse a su marido y a sus hijos desinteresadamente por la sencilla razón de que los quiere, es inseparable de su propia condición de esposa y madre.

La atención del hogar compete sobre todo a la mujer porque toda mujer está llamada a ser madre: bien en el sentido físico y espiritual. La función de madre no es un rol que puede cambiar con la evolución de las condiciones de vida de la sociedad; está arraigada en la misma naturaleza: la gestación de toda criatura humana se lleva a cabo en el seno de la madre; ella tiene capacidad natural para suministrarle el alimento más adecuado y proporcionarle los cuidados necesarios para su desarrollo físico y espiritual.

3.2.6 Trabajo doméstico

Según el artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala lo define de la siguiente manera:

“Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Se considera incluido dentro de la contratación del este trabajo sujeto a régimen especial el pago en dinero, suministro de habitación y manutención.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a limitaciones de la jornada de trabajo, aunque gozan de derechos como:

- a) Descanso obligatorio de 10 horas diarias, incluyéndose dentro de éstas 8 dedicadas a dormir y 2 a los alimentos.
- b) Durante los días domingos y feriados que soy por ley dentro de Guatemala, puede gozar de un descanso remunerado de 6 horas.

Podemos considerar que este tipo de trabajo lo desempeñan personas contratadas como auxiliares de las tareas del hogar y que por estas tareas encomendadas, reciben un salario, siendo éste uno de los motivos que lo diferencian de las tareas del hogar que realiza la madre de familia.

3.3 Factores que influyen en la evolución del empleo de las mujeres

Es inevitable que factores diversos y complicados influyan en la evolución del empleo de las mujeres, siendo éstos por los que se pueda determinar en un momento y país determinado el volumen y carácter de los mismos. Para el estudio de estos factores debemos tomar en cuenta, la situación económica, social y cultural de cada uno de los países. Mencionaremos al respecto los siguientes factores:

A) Factor biológico: está relacionado con su capacidad física y desde el punto de vista psico-físico es todavía más importante. Hasta hace algunos años algunos países se han preocupado de diversas maneras por la integridad biológica de las trabajadoras, además de su integridad social. A través de mecanismos reguladores y prohibitivos se ha legislado buscando erradicar el trabajo nocturno, el trabajo de menores de edad, las condiciones higiénicas en los centros de trabajo y protección a la maternidad, entre otros.

Este factor es influyente y el único que sigue siendo constante y universal, debiéndose tener muy en cuenta por su repercusión en la participación de las mujeres en la vida económica de los pueblos.

B) Factor psicológico: dentro de este factor se explica la importante visión que muchas mujeres tienen de la vida laboral y la inclinación natural que impulsa a todas ellas hacia algunas profesiones que requieren con frecuencia un contacto humano permanente y la necesidad de ejercerlo con mucha abnegación, a otras profesiones que no les atraen tanto.

Las tradiciones sociales ejercen gran influencia sobre la psicología femenina en cuanto se refiere a la vida de trabajo, originando sentimientos de inhibición, en particular en las sociedades menos desarrolladas, en donde las mujeres han sido mantenidas desde hace mucho tiempo en una posición subordinada.

C) Factor económico: la precaria situación económica familiar, hace que la mujer obligadamente se incorpore a las filas del trabajo; muchas veces son impulsadas a aceptar cualquier empleo, independientemente de su capacidad de desempeñarlo o de las perspectivas que le ofrezca.

Existen algunas empresas que dentro de sus políticas laborales se abstienen de contratar mano de obra femenina, aduciendo dentro de sus razones la poca

estabilidad que presentan, así como la breve duración de su trabajo en el caso de la maternidad o bien únicamente por razones de discriminación.

D) Factor histórico: la evolución histórica ha desempeñado durante mucho tiempo y principalmente en la época actual, una función muy importante en cuanto a la determinación social y económica de las mujeres. En los países donde los pueblos han luchado por obtener nuevas conquistas, se han roto las barreras tradicionales o ideológicas que se oponían a la mejora de las condiciones de los trabajadores en general y de las mujeres particularmente, así como el concepto que las mismas tienen de su vida de trabajo.

E) Factor tecnológico: estos cambios desempeñan una gran función en la evolución del empleo de las mujeres. La mecanización al simplificar el trabajo y hacerlo menos penoso físicamente, ha permitido el empleo de la fuerza de trabajo femenina. Asimismo al reducir progresivamente la duración del trabajo y al hacer posible o necesaria una jornada de trabajo continua, con sólo una corta pausa a mediodía.

El Internet ha jugado un papel relevante, debido a que gracias a éste se han acortado distancias, se hace posible el trabajo en el hogar, y se facilitan muchas cosas que antes eran impensables.

3.4 La mujer en la familia y la sociedad

El trabajo de la mujer se remonta a la Revolución Industrial, a principios del siglo XIX; en ese entonces los ingresos de los hombres eran miserables, lo cual obligó a las mujeres a colaborar en la economía familiar trabajando en el campo, en el servicio doméstico y en fábricas. Así comenzaron las mujeres a incursionar en el campo laboral, sin embargo se concentraron principalmente en molinos, fábricas textiles y de ropa. Poco a poco las mujeres fueron ganando terreno debido a la escasez de la mano de obra, no obstante ganaban menos dinero y trabajaban más

horas que los hombres. A raíz de la revolución industrial en los Estados Unidos de América, la fuerza laboral femenina aumentó considerablemente. Para 1890, cerca de cuatro millones de mujeres trabajaban en los Estados Unidos, lo que equivalía aun 17% de la fuerza laboral total del país, a pesar de que los salarios eran injustos.

Debido a las injusticias que sufrían, a mitad del siglo XIX, las mujeres hicieron valer sus derechos a través de movimientos a favor de velar por la dignificación laboral. Estos movimientos promovían la igualdad de la mujer en los negocios, la política, la familia y la sociedad en general los primeros cambios se produjeron en las áreas educativas, sociales y políticas. En 1841 se graduaron las primeras profesionales universitarias en los Estados Unidos.

La evolución del estatus femenino aparece como un buen ejemplo de la complejidad de las relaciones entre familia y sociedad, que no se plantean exclusivamente en términos de poderes o de resistencias. La mujer aparece como la bisagra entre familia y sociedad.²⁷ Está claro que los nuevos modelos familiares y sociales del siglo XXI dependerán del estatus que se le hará en los años que están por venir.

La contribución femenina es muy importante en la familia y en el campo de trabajo, en ella descansa en buena medida la educación de las nuevas generaciones. Si bien teóricamente se reconoce la importancia de la aportación femenina en la familia y en el trabajo, en la práctica el sistema actual está estructurado de tal manera que ambas ocupaciones se hacen casi incompatibles.

“Este modelo socioeconómico debe ser modificado de tal manera que favorezca la armónica contribución de la mujer al mundo profesional y familiar. Le corresponde a cada ciudadano, y en particular a los agentes que más influyen en la sociedad –

²⁷ Segalen, Martine. **Sociologie de la famille.** Pág. 244

*empresarios, políticos y medios de comunicación- crear las condiciones favorables para que la mujer se incorpore a todos los órdenes de la vida*²⁸.

“Otro factor muy importante que se debe considerar es que en nuestra sociedad existen muchas familias en las cuales la responsabilidad económica recae únicamente sobre la madre, en un gran porcentaje porque son madres solteras, o bien a separaciones o divorcios”²⁹. No menos importante es el fenómeno de la migración que se ha dado en los últimos años en Guatemala. Muchos cabeza de familia han emigrado principalmente a Estados Unidos; gran porcentaje de éstos se queda allá y no vuelven a su país. Algunos mantienen contacto con su familia y envían ayuda económica, pero insuficiente, si bien es cierto la educación de los hijos no depende únicamente de una aportación en dinero, sino que del cariño y la presencia de ambos principalmente.

3.4.1 Maternidad y trabajo

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido de gran importancia y ha provocado una verdadera revolución, la dignificación de su papel en la sociedad se ha tenido que tomar más en cuenta, debido a que existen muchas mujeres que se desempeñan como madres y a la vez tienen protagonismo en las actividades productiva de las empresas para las que trabajan. Sin embargo, este cambio no ha ido acompañado por las necesarias transformaciones sociales para combinar el trabajo femenino fuera de casa y las labores que las éstas desempeñan en el hogar, incluyéndose el cuidado de los hijos y de familiares que dependan físicamente de ellas por cuestiones de ancianidad o bien de salud.

Según los datos aportados por un estudio dirigido por la señora Constanza Tobías, profesora de la Universidad Carlos III de Madrid señala que: “*Cuatro de cada cinco*

²⁸ **Mujer y trabajo.** Selección de textos por Marcela, De Galván. 1ª. Ed.; México: Trillas, 1997, Volumen VI, pág. 205

²⁹ Según el *Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005*, elaborado por el PNUD, el porcentaje de hogares con jefatura femenina es de 22.7% (promedio para todo el país).

mujeres está satisfecha por tener un trabajo fuera de casa. Sin embargo, la mitad de las madres considera que esta situación es mala para los niños". Se demuestra por lo tanto que la conciliación de la vida laboral y la familiar sigue siendo un problema, que se puede resumir en un quiero y no puedo. Es el gran dilema de las madres trabajadoras y el objeto de esta investigación, la cual pretende demostrar que se hace necesaria la protección del Estado a través de mecanismos, horarios o bien la creación de guarderías en los centros de trabajo, en las cuales se puedan apoyar las madres trabajadoras.

"La incorporación de la mujer al mercado laboral se puede considerar uno de los grandes logros del pasado siglo. No sólo dignifica el papel de las mujeres, sino que demuestra que en este campo son iguales a los hombres. En cuanto las mujeres han tenido la oportunidad de avanzar en el terreno profesional, han demostrado evidentes capacidades que, en muchos casos, han servido de complemento para las aptitudes del hombre trabajador. Entrega, capacidad de organización o humanización de la empresa son algunos de los elementos positivos que la mujer ha introducido con su trabajo. Sin embargo, esta llegada de la mujer a los puestos de trabajo, masiva desde mediados de los años 80, no ha ido acompañada de los cambios necesarios en la estructura de la sociedad para que quedaran cubiertos los papeles que antes correspondían exclusivamente a las madres. Las labores del hogar, el cuidado y la educación de los niños, la atención a los ancianos, los enfermos y los incapacitados, o la gestión de la economía doméstica, eran tareas encomendadas, durante siglos, a las mujeres de la casa. El hombre tenía un papel muy delimitado como proveedor. A él le correspondía ganarse el pan con el sudor de su frente, y esta labor parecía dejarle exento de cualquier otra tarea"³⁰.

Entre los sectores populares latinoamericanos, el papel asignado a la mujer es *únicamente* el de cuidar el hogar –los hijos, sobre todo- y, por ello, el trabajar para

³⁰ Altaba, María S. **Conciliación de vida laboral y familiar.** El quiero y no puedo de la madre trabajadora publicación en la revista Alfa y Omega, (Septiembre de 2006)

generar unos ingresos normalmente muy necesarios puede suponer problemas con el hombre. Debido a esto cuando las mujeres trabajan, han de asegurarse que sus tareas domésticas van a ser cumplidas, ya sea con ayuda de otras mujeres que pueden ser contratando los servicios de una empleada del hogar o apoyándose de la colaboración que pueda prestarle las hijas mayores, hermanas o bien la madre.

En los hogares indígenas, la colaboración de la mujer en el grupo familiar es algo culturalmente arrogado. La relación entre la maternidad –elemento central de su papel de género- y la obtención de recursos, es claramente diferente a lo que ocurre entre el grupo no indígena.

3.4.2 La función de la madre

Hasta hace algunos decenios, las circunstancias de la vida social hacían más necesario recordar a los padres de familia que también a ellos les corresponde la función de educar a los hijos. Hoy en día las cosas han cambiado y se hace necesario recordarle a la mujer que también debe dedicarle tiempo y atención a su familia, debido a que ésta se ha metido de lleno a trabajar y ha olvidado las funciones dentro del hogar y el papel que tiene de guía para sus hijos.

Actualmente en algunos países se ha generalizado el trabajo profesional de la madre fuera del hogar; en otros, el número de mujeres que trabajan fuera de su casa, aunque reducido, aumenta de año en año. Pero también hoy los niños – sobre todo, mientras son pequeños- siguen necesitando el contacto directo y continuo con la madre.

Por medio de guarderías, jardines de infancia y otras instituciones análogas, se ha tratado de resolver el problema del cuidado de los niños pequeños durante las horas en que las madres trabajan. Sin embargo, la posición de los psicólogos y psiquiatras infantiles es unánime al afirmar la superior eficacia de los cuidados de la madre sobre los prestados por cualquier otra persona, principalmente en lo que se

refiere a la maduración afectiva. Para el buen desarrollo de la personalidad de un niño, no basta que tenga cubiertas las necesidades de alimentación, higiene y vestido; le hace falta el trato afectuoso y constante de una persona que lo quiera y se lo manifieste al atenderle.

Hace algunos años un equipo de expertos de la Universidad de Essen, en Alemania, dirigidos por el profesor Walter Teelmann realizaron una investigación sobre 1,200 niños, cuyo desarrollo se siguió desde 1970. Uno de sus resultados más notables es la comprobación de que era superior la calidad de la educación de los niños pertenecientes a familias en las que sólo trabajaba uno de los cónyuges, porque en ellas los niños están atendidos afectivamente. Por otro lado, el estudio constataba que en el campo de los resultados escolares, el rendimiento de los niños que acudieron al jardín de infancia no era superior al alcanzado por los que permanecieron junto a sus padres durante el período preescolar.³¹

La responsabilidad que tiene la madre de familia de atender su propio hogar y de desempeñar las tareas necesarias para que en su familia se dé ese ambiente formativo que necesitan los hijos, se encuadra en el marco de la obligación del deber básico de educar fielmente a sus hijos. La intensidad y la extensión de esta dedicación varían según las necesidades concretas de la propia familia; no es posible determinarla según reglas fijas y tampoco podrá dejarse de lado las necesidades económicas de cada hogar. Pensemos que aunque la madre desee permanecer en su hogar al cuidado de sus hijos, difícilmente podrá realizarlo si tiene que sufragar gastos concretos de cada uno de sus hijos (colegio, medicinas, alimentación, etc.). Por eso se hace necesario que exista una protección de parte del Estado para facilitar que las personas puedan combinar su trabajo con la educación de sus hijos, mediante la creación de trabajos a tiempo parcial y facilitar ventajas laborales que contribuyan a un relacionamiento materno filiar más intenso.

³¹ Aceprensa (Madrid, servicio 14/79) Págs. 3 y 4

En muchos casos las responsabilidades familiares serán perfectamente compatibles con la realización de un trabajo extradoméstico, con dedicación plena o parcial. Los adelantos técnicos permiten realizar el trabajo del hogar en menos tiempo que en épocas pasadas, haciendo así posible en muchos casos compaginar la atención de la propia familia con otra ocupación profesional. La mayoría de las madres que trabajan fuera de su casa no lo hacen por el deseo de autoafirmarse, ni necesariamente descuidan la educación de sus hijos. Hay muchos motivos legítimos –sobre todo de índole económica- que pueden hacer conveniente que una madre de familia trabaje profesionalmente fuera del hogar. Cada vez más la mujer tiene una preparación –universitaria o no- que la capacita para contribuir con su trabajo en los distintos sectores de la vida profesional.

El pluriempleo de una madre –siempre que lo permitan sus obligaciones familiares- no implica necesariamente un descenso en la calidad de las actividades que desarrolla. Exige una buena organización: aprovechar inteligentemente los medios técnicos a su alcance, para tener el hogar atendido en menos tiempo, saber contar con la colaboración de los hijos, con una distribución de los encargos de la familia, etc.

3.4.3 Importancia de la maternidad

La protección de la maternidad ha sido un punto de lucha por muchos años por parte de las mujeres debido a los muchos abusos cometidos. Debido a esto la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en 1919, se ha mantenido pendiente de crear mecanismos de auxilio así el “Convenio sobre la protección de la Maternidad”, del año 1919, estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron. En 1952, este Convenio fue revisado para tener en cuenta la evolución de la legislación y de las prácticas nacionales, especialmente en el dominio de la seguridad social.

En el caso concreto de Guatemala, se sigue dando –en el ambiente de las maquilas- abusos y despidos por motivo de maternidad, y por eso también podemos afirmar que no existe una discriminación en razón de género, sino de maternidad, puesto que se busca empleadas que no tengan responsabilidades económicas que puedan provocar problemas a los patronos.

El mundo laboral, de ordinario, asume mal la maternidad. Pero el coste económico directo no es tal porque lo cubre el Estado. En ocasiones lo que el empresario no está dispuesto a asumir es el coste indirecto de sustituir a una persona, contratar a otra que cubra el puesto de ésta y a la vez capacitarla.

El trabajo de la maternidad –si se ve desde ese punto de vista- no es tan solo una ocupación a tiempo pleno sino que, dada su repercusión en la sociedad, es el más importante de todos. De ahí que uno de los padres tendría que tener la opción de quedarse a trabajar en casa y el Estado debería facilitarle esa posibilidad o por lo menos, debería haber algún tipo de reconocimiento de que los hijos requieren un tiempo de dedicación.

3.5 Flexibilidad laboral para madres trabajadoras

3.5.1 Manifestaciones principales de la flexibilidad laboral

A) Empleo a tiempo parcial:

Esta es una de las principales estrategias y una de las más conocidas para reconciliar la vida laboral con la familiar. Un ejemplo muy claro es el de España, desde los años 80, la normativa laboral ha ido encaminada hacia una progresiva flexibilización del mercado de trabajo. “Sin embargo, en ningún momento el objetivo de las reformas estuvo relacionado con la consecución de una mayor conciliación entre la vida profesional y familiar. Tampoco estuvo muy presente la dimensión familiar en los programas de acción de las organizaciones patronales y sindicales. Las reformas del mercado de trabajo de 1984 y 1993 facilitaron el uso de la

contratación a tiempo parcial. En lo que respecta a esta modalidad, la cuestión consiste en determinar si conlleva menos derechos laborales y menos oportunidades económicas al estar relacionado, en gran medida, con la precarización laboral.

“La reciente ley de conciliación de la vida laboral y familiar vigente en España establece la posibilidad de la reducción de la jornada laboral atendiendo a determinadas circunstancias familiares. Esta ley mejora sustancialmente la protección de las trabajadoras durante el embarazo o el permiso de maternidad, y mejora sus garantías en caso de tentativa de despido. Asimismo se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral”³².

En Guatemala, es necesario crear un marco legal en el campo del derecho de trabajo que tome en cuenta la realidad de la mujer en la sociedad guatemalteca del siglo XXI. La creación de un contrato a tiempo parcial especialmente diseñado para las mujeres que tienen hijos, -ya sean menores o no- pero que estén a su cuidado.

Las ventajas del trabajo a tiempo parcial para la madre de familia, es que le permite dedicar parte de su tiempo a la formación y transmisión de valores a sus hijos, lo cual es muy difícil de lograr cuando el tiempo que se pasa con ellos es poco o escaso. Con un horario más reducido de horas dedicadas a trabajar, se puede lograr un gran avance en la educación, principalmente de los menores.

En general el trabajo hace que la persona mejore y se vea estimulada a prepararse más ya sea técnica o académicamente para obtener mejores oportunidades laborales o ascensos lo cual elevaría los niveles de capacitación actuales.

El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, denominado “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, el cual fue

³² Álvarez Morillas, Inmaculada. **Conciliación de la vida laboral y familiar**. Publicado el 11-03-2003.

ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1996 en su artículo 6 dice: “Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”.³³ Podemos observar que en este caso sí existe una herramienta para tomar conciencia de los trabajadores con algún tipo de responsabilidad familiar, que si como se sabe son la mayoría, hoy en día cada vez son mayores las estadísticas de personas que trabajan y tienen algún tipo de carga familiar, ya sean hijos o bien personas mayores que dependen y reclaman atención de su parte.

B) Teletrabajo

Se trata de otra tendencia que gracias a una serie de innovaciones técnicas recientes está permitiendo lo que no hace mucho tiempo habría parecido una locura. De todas formas, esta modalidad está reservada, de momento, a determinadas categorías profesionales de ciertos sectores económicos, especialmente algunas personas que se mueven dentro del ámbito de la gestión o de los servicios que pueden autonomizar de su empresa o donde pueden trabajar como asalariados en red desde su domicilio particular. La ventaja de esta modalidad laboral es la posibilidad de compaginar la ocupación con la atención a los niños o a otras personas dependientes.

Sin embargo, lo que puede parecer un invento revolucionario no constituye una novedad absoluta. Las mujeres campesinas ya lo hacían desde tiempos inmemoriales, y el sistema industrial de trabajo a destajo a domicilio se basaba también en la confusión entre el trabajo doméstico y el remunerado.

³³ Convenio 156 OIT. Artículo 6

Según un estudio sobre las estrategias de compatibilización de familia y empleo, el 57% de las mujeres trabaja por motivos económicos, es decir, para complementar el sueldo que aporta el varón al núcleo familiar. Para un 17,5%, tener un empleo es muy positivo, bien porque les gusta la labor que desempeñan, o bien porque están satisfechas por ejercer la profesión para la que están preparadas. En algunos casos y principalmente en países europeos existe un 13% que decide trabajar para garantizar su propia independencia económica y evitar depender del marido o deberle sumisión.

Ahora bien, según otro estudio elaborado por la escuela de negocios ESADE, en Barcelona; el 14% de las mujeres prefiere el concepto de familia clásica, es decir, con madres que no trabajen fuera de casa. Las razones que llevan a la mujer a dedicar gran parte de su tiempo a un trabajo fuera del hogar, dependen mucho del estrato social de la familia. En los niveles más bajos, la mujer trabaja por necesidad, y su ausencia del hogar supone una seria revolución, debido a que no suelen tener recursos suficientes para contar con alguna persona que le cuide a los niños, o sufragar el costo de una guardería. En la clase alta de la sociedad se percibe un mayor deseo de la mujer por desempeñar una labor profesional fuera del ámbito doméstico. Si bien es cierto tienen más posibilidades de encontrar maneras que le permitan desenvolverse como profesional tales como: cuidadoras para los niños y ancianos.

Hay varios aspectos en los que las empresas y el Estado, podrían adaptarse para facilitar la vida familiar a las mujeres y lograr que pueda trabajar y al mismo tiempo tener tareas concretas dentro de la educación de sus hijos, por ejemplo la flexibilización de horarios laborales puede ser una buena opción o bien el trabajo desde casa en el cual no tenga que abandonar el hogar y pueda estar físicamente presente y a la vez estar más pendiente de todas sus necesidades; asimismo la reducción de la carga laboral puede lograrse en la medida en que existan puestos de trabajo organizados precisamente con el objetivo de compatibilizar el trabajo y la familia. No se puede dejar a un lado que para lograr estos objetivos, hace falta

sensibilizar a quiénes están involucrados de una u otra forma en el ambiente laboral.

3.6 Conciliación de la vida familiar y laboral:

Existen diversas posibilidades para aprovechar el tiempo de manera adecuada se trata de tener una perspectiva diferente de aprovechamiento y organización del tiempo disponible. Para ello es necesario tomar en cuenta los factores que pueden hacer posible encontrar soluciones a este aparente problema de incompatibilidades. El factor principal lo constituye el tiempo en que los menores utilizan en su educación, que en realidad son varias horas al día y a medida que los menores aumentan de edad, así también tienen a aumentar el número de horas que acuden a los centros de estudios.

En la situación económica actual la necesidad de que la madre trabaje es cada vez más necesaria y no podemos pensar que en hogares disfuncionales como es el caso de las madres solteras, puedan darse el lujo de no trabajar, al contrario son ellas quiénes tienen que sacar adelante a su familia, por eso se hace necesario encontrar mecanismos adecuados para combinar la vida familiar con la laboral, quizás lo más importante sea no perder de vista de que trabajen o no, sino que tienen que tomar su papel protagónico en la formación humana, cultural, académica, espiritual, social, etc. de sus hijos.

Cada vez es más frecuente que los menores ingresen a las guarderías y a centros de estudios a una edad más temprana; un gran número de los menores asiste desde su nacimiento y otros inician sus estudios a edades tempranas, como los tres años. Los establecimientos privados ofrecen el servicio de cuidado de niños desde los 0 años, y la demanda es cada vez mayor. En el caso de los colegios de educación pre-primaria, la mayoría reciben a los niños desde los 2 años y muchos ingresan a esta edad, en algunos casos son los mismos centros educativos los que promueven, por motivos pedagógicos, que se haga de esta manera, por lo tanto se

ha ido generalizando la costumbre de inscribir a los menores desde muy pequeños en centros educativos o “casas cuna”.

El Ministerio de Educación dentro de su normativa establece que los niños de edad pre escolar deben iniciar su educación parvularia a la edad de 5 años, sin embargo autorizan a centros denominados “guarderías” para cuidar a los menores de cero a tres años. Actualmente existen muchas “guarderías” a cargo del Estado, ya que es una realidad que los menores necesitan atención desde temprana edad y es difícil para las madres atender a sus hijos por razones de trabajo.

Los menores permanecen en su centro educativo un promedio de 4 horas para el nivel pre-escolar y de 5 para la primaria. Existe una indiferencia en cuanto a tomar en cuenta las necesidades de la familia en la las políticas gubernamentales. Sin embargo no por ello se debe dejar a un lado la necesidad de atenderla, pueden tomarse los ejemplos de otros países y aplicarlos adaptando cada situación según las necesidades particulares y propias de Guatemala. Lo que se debe tomar en cuenta es la necesidad de hacerlo y de los beneficios que comportaría tener al cuidado de una persona experta a los hijos, si bien es cierto no se puede comparar el cariño recibido por la madre, sí se puede conseguir que exista una persona destinada a cumplir un papel auxiliar, esto debido a las necesidades laborales de la madre.

Si nuestras políticas sociales y laborales fueran consecuentes con la Constitución y el Código de Trabajo, seguramente las leyes tendrían un matiz completamente diferente y se promovería con más insistencia contratos de trabajo de tipo parcial para que exista una solución al tema del trabajo fuera del hogar. También podemos elaborar estrategias más acorde a la protección de la familia y la educación de los hijos.

CAPITULO IV

4. El estado de Guatemala, protector y promotor de los derechos de la mujer trabajadora

4.1 Obligaciones del Estado en materia de derecho laboral para las mujeres trabajadoras:

En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se contiene que: *el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social*. Asimismo dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo se menciona en algunos de los incisos, que el trabajador tiene derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Se puede considerar que en el tema, objeto de esta tesis de investigación puede encontrar uno de sus fundamentos en la necesidad de ese período de relacionamiento materno filial entre madre e hijo, ya sea a través de jornadas laborales que permitan poder combinar el trabajo con el cuidado del hogar, o bien por medio de guarderías en los centros de trabajo.

En el Artículo 102, numeral k, de la Carta Magna; literalmente expresa:

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios:

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos

períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descanso pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica”.

Actualmente en algunos países europeos se proporciona un período mayor de tiempo post-natal, lo que facilita el relacionamiento del nuevo niño con su madre, además se están estudiando mecanismo que reduzcan la jornada laboral a medio tiempo para que puedan las madres optar a puestos de trabajo en donde sólo tenga que asistir en un período menor de horas que la jornada ordinaria normal. Todo esto con el fin de permitirle a la mujer poder desempeñar los roles de madre y trabajadora a la vez.

En el Capítulo Segundo “Trabajo de Mujeres y Menores de Edad”, el Código de Trabajo consigna que la mujeres y los menores deben de trabajar según sus condiciones y de acuerdo a su estado físico y desarrollo intelectual y moral, lo cual indica que siempre se han de atender en el caso de las mujeres, aspectos como: la maternidad, el descanso pre y post natal, entre otros.

Literalmente el Artículo 152 del Decreto 1441 Código de Trabajo dice: *“la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan a parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.*

Asimismo al hablarse del la lactancia la madre trabajadora puede disponer de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. Estas medias horas pueden acumularse con el objeto de poder entrar 1 hora después de la ordinaria de entrada o bien salir 1 hora antes de su salida. El Estado vela porque se cumpla con este derecho y que al darse el incumplimiento el empleador se hace acreedor a una sanción.

4.1.1 Protección a la maternidad

La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo ha tenido una importancia fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en el año 1919. El Convenio sobre la protección de la maternidad, estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron. En 1952, este Convenio fue revisado para tener en cuenta la evolución de la legislación y de las prácticas nacionales, especialmente en el dominio de la seguridad social. Entre las conclusiones de la mencionada reunión internacional se le dio un lugar de máxima importancia a la licencia y prestaciones por maternidad, destacándose los siguientes consejos:

- Procurar extender la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas por lo menos, previéndose una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.
- Tomar medidas para garantizar que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará todo período no obligatorio de la licencia de maternidad, antes o después del parto.
- Las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho una mujer durante la licencia de maternidad y la licencia complementaria deberían elevarse a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
- Las prestaciones médicas deberían incluir la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en el consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico; la asistencia de parteras diplomadas o de otros servicios de maternidad en el domicilio, en un hospital u otro establecimiento médico; el ingreso en hospitales u otros establecimientos médicos; todos los productos farmacéuticos o médicos necesarios, así como los exámenes y análisis prescritos por un médico u otra persona calificada; la asistencia odontológica y quirúrgica.

En cuanto a la financiación de las prestaciones, los asistentes a la reunión internacional recomendaban que:

- Las prestaciones pecuniarias y médicas deberían financiarse mediante un seguro social obligatorio, fondos públicos o según lo determine la legislación y las prácticas nacionales.
- Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre los salarios que se imponga para financiar tales prestaciones, ya sea que las paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas sin distinción de sexo.

4.2 La persona humana, fines y deberes del Estado:

El preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, literalmente dice:

“Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; inspirados en los ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestras tradiciones y herencia cultural; decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al Derecho”.

En esta declaración de los principios que mueven la creación de una Carta Magna que regule la forma de organización del Estado y los derechos y deberes de sus ciudadanos, se hace notar que se contienen unos principios sólidos que giran

alrededor de la persona humana y que se disponen a buscar su protección integral en temas como la familia, la seguridad y la justicia. Es por eso que la protección de la madre trabajadora es un tema que no puede pasar desapercibido debido a que existe en un gran índice de mujeres que desempeñan la labor de madres y de trabajadoras. Actualmente según el Instituto Nacional de Estadística INE, en los datos aportados en el XI Censo de Población y VI de Habitación del año 2,002 la participación femenina en la Población Económicamente Activa de 7 años y más edad se da de la siguiente manera³⁴:

- El 19.2% de la población femenina se dedica a servicios comunales, sociales y personales,
- El 24.3% realiza actividades en el comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles,
- El 17.6% lo realiza en industria manufacturera, textil y alimenticia,
- El 19.0% se encarga de la agricultura, caza, silvicultura y pesca, y
- El 19.9 se dedica al resto de actividades.

Esta estadística refleja el papel productivo que desempeña la mujer dentro de la sociedad, y se puede notar que es generadora de ingresos al hogar, principalmente en aquellos donde la figura del padre no existe y tiene que ser la mujer la cabeza de familia.

La Constitución Política de la República consigna en su artículo 1 que el Estado de Guatemala: *“protege a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización de bien común”*.

³⁴ Boletín Estadístico No. 8. INE. Guatemala, 9 de marzo de 2006.

Por lo tanto todo el quehacer del gobierno debe ir orientado a proteger a los seres humanos, considerados de forma individual y a la vez social, porque las personas como sujetos de derechos y obligaciones tienen el amparo del Estado que busca a través de todas la leyes existentes que se promueva una defensa objetiva y real de todos los derechos que posee por el hecho de ser persona.

Al referirse a los deberes el Estado respecto a los habitantes de la República, se considera como una obligación de éste la de garantizar no solo la libertad, sino también otros valores, como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser no solo individuales sino sociales.

Dentro de la carta magna se considera dentro de los derechos sociales la protección a la familia, organizándose el Estado para la protección social, económica y jurídica de ésta. Además busca promover su organización sobre la base legal de matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos.

En la gaceta No. 28, expediente No. 84-92, página No. 33, sentencia: 24-06-93 de la Corte de Constitucionalidad encontramos: *“... el matrimonio es considerado en la legislación guatemalteca como una institución social, protegido especialmente porque a partir de él se establece la familia, y de ésta el Estado. Cuando la persona se integra a la institución del matrimonio, la autonomía de la voluntad opera como elemento esencial en su máxima expresión de libertad y, siendo el legislador quien crea las normas, lo hace en protección de valores superiores en favor de la familia, los menores, la paternidad y la maternidad responsable. En el matrimonio hay un papel para cada uno de los cónyuges, el que determina el Estado dentro de los valores tradicionales guatemaltecos y la diversidad de concepciones, costumbres y creencias nacionales en relación con el matrimonio. El*

estado ha regulado la institución con normas precisas para que den certeza y seguridad jurídica a cada uno de los cónyuges...”

4.3 Organismos gubernamentales y no gubernamentales que promueven los derechos de las mujeres trabajadoras

4.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Su función es desarrollar y promover un sistema de normas internacionales de trabajo.

Estas normas revisten la forma de Convenios y de recomendaciones, y fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derechos de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras cuestiones y problemáticas relacionadas con el trabajo. También presta asistencia técnica en asuntos vinculados con el mundo global.

La OIT fue creada en 1919, después de la primera guerra mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz. Se estableció en Ginebra en el verano de 1920. El principal motivo para la creación de la OIT es la *preocupación humanitaria*. La situación de las trabajadoras y trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la constitución de la OIT, en que se afirma que *“existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”*.

Actualmente forman parte 175 Estados Miembros. Las principales instancias son: la conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, además hay otros organismos ejecutivos. Responde al principio del tripartismo. Esto quiere

decir que en la OIT están representadas tres partes involucradas en la problemática del mundo laboral: (1) los gobiernos, (2) las y los empleadores; (3) las y los trabajadores.

La conferencia internacional del Trabajo que es el organismo máximo de la OIT, se reúne una vez por año. A esas reuniones asisten representantes de todos los estados miembros de la OIT.

El consejo de administración es elegido por la conferencia internacional del trabajo y está encabezado por el director o directora general. La mitad de los miembros del consejo de administración son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y trabajadoras y la cuarta parte restante representantes de los empleadores y empleadoras.

4.3.2 Secretaría Presidencial de la Mujer: –SEPREM-

Antecedentes:

La Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM- es la entidad al más alto nivel del Organismo Ejecutivo, creada por el Acuerdo Gubernativo 200-2,000 de fecha diecisiete de mayo de dos mil, que asesora y coordina las políticas públicas que promueven el desarrollo integral de la mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, por lo cual se ha constituido en el referente institucional para abordar la temática relacionada con la situación y condición de las mujeres guatemaltecas. Su principal objetivo principal es promover la aplicación de políticas públicas con equidad de género para que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres guatemaltecas.

Dentro de los principales objetivos que persigue se encuentran:

- a. Impulsar la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país.

- b. Promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- c. Velar por la observancia de leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales, así como acuerdos en materia de derechos humanos.

En el Reglamento Orgánico Interno, aprobado mediante Acuerdo Gubernativo 130-2001, se establece la competencia funcional de la SEPREM a nivel nacional y la representación a nivel internacional, quien a su vez tiene sustento legal en la Ley del Organismo Ejecutivo.

La creación de esta secretaría se sustenta también en el espíritu de los acuerdos de paz en la medida en que las partes que los suscribieron reconocieron la situación específica de discriminación de las mujeres y se comprometieron a superarla asegurando su participación en la toma de decisiones sobre las estrategias, planes y programas de desarrollo, a la vez que se considera importante la participación de la mujer en la gestión gubernamental.

Misión:

Promover, con la participación de las instituciones del Estado, así como organizaciones y agrupaciones de la sociedad civil, el desarrollo integral de las mujeres; impulsando políticas y el cumplimiento de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, Acuerdos de Paz y compromisos adquiridos por el gobierno en convenios y convenciones internacionales relativas a las mujeres.

Visión:

La SEPREM es la institución pública consolidada que ha incorporado en la sociedad nuevos paradigmas sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, con equidad de género en el contexto de la diversidad cultural que reconoce la interculturalidad y que orienta, dirige, coordina y vela por el

cumplimiento de las políticas públicas para el desarrollo integral de las mujeres, con la amplia participación de instituciones gubernamentales, así como organizaciones y agrupaciones de mujeres.

4.3.3 Comisión de la Mujer del Congreso de la República:

El organismo legislativo de la República de Guatemala, está integrado por los diputados al Congreso de la República y por el personal técnico y administrativo; ejerce las atribuciones que señalan la Constitución Política de la República.

Para el cumplimiento de sus funciones, el Congreso de la República, integrará comisiones ordinarias, extraordinarias y específicas. Las comisiones constituyen órganos técnicos de estudio y conocimiento de los diversos asuntos que les someta a consideración el congreso de la República o que promuevan por su iniciativa.

Para su funcionamiento, las comisiones tendrán irrestricto apoyo de la Junta Directiva del Congreso y podrán requerir la presencia y la colaboración de funcionarios, representantes o técnicos de cualquier institución pública o privada.³⁵

La comisión de la mujer tiene carácter de comisión ordinaria, fue aprobada en la sesión ordinaria número 15 del Congreso de la República con fecha 20 de febrero de 1,991, quedando electa como primera presidenta la Diputada Edna Alicia Orellana Villareal de Ruano. Hasta el 17 de octubre del año dos mil ocho se integra de la siguiente manera:

- a. Presidenta: Delia Emilia Back Alvarado de Monte.
- b. Vicepresidenta: Rosa María Ángel Madrid de Frade.
- c. Secretaria: Telma Elizabeth Ramírez Retana de Nájera.

³⁵ Artículo 27 de la Ley del Organismo Legislativo. Decreto 63-94

Integrantes de la Comisión:

- a. José Roberto Alejos Cámbara.
- b. Alicia Dolores Beltrán López.
- c. Beatriz Concepción Canastuj Canastuj.
- d. Elza Leonora Cu Isem.
- e. Marta Odilia Cuellas Girón de Martínez.
- f. Mirna Magnolia Figueroa Resen.
- g. Graciela Emilenne Mazariegos.
- h. Mario Taracena Diaz-Sol.
- i. Rosa Elvira Zapeta Osorio.

4.3.4 Departamento de promoción y capacitación de las mujeres trabajadoras:

El departamento de promoción y capacitación de las mujeres trabajadoras es una dependencia de la Dirección General de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creada el 8 de marzo, según acuerdo ministerial número 11-94, del 3 de marzo del 1994, dentro del marco legal del país y los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, que refieren la no discriminación laboral de las mujeres. Dentro de sus principales objetivos se mencionan:

- a. Promover acciones que faciliten la participación igualitaria en el trabajo, propiciando coordinación intersectorial e interinstitucional para brindar atención especial en la vigilancia y cumplimiento de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras.
- b. Lograr que las mujeres tengan condiciones equitativas en los lugares de trabajo, libre elección del mismo y protección contra el desempleo.
- c. Facilitar a las mujeres la posibilidad de ejercer sus derechos laborales y ciudadanos.

d. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres trabajadoras.

Dentro de las principales atribuciones podemos mencionar:

a. Propiciar la Creación de alternativas, de cuidado infantil dentro de las áreas de Trabajo de las mujeres.

b. Impulsar actividades de capacitación y promoción de los derechos laborales individuales y colectivos de las mujeres trabajadoras.

c. Sensibilizar a la parte patronal sobre la oferta de empleo de la mujer embarazada y sus condiciones especiales de trabajo.

4.3.5 Oficina Nacional de la mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Es una organización que promueve el desarrollo social, económico y político de las Mujeres, está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se creó en el año 1981.

Asimismo ha coordinado diversos esfuerzos de grupos sindicales de mujeres trabajadoras de maquilas; docentes de educación primaria; trabajadoras de casa particular; mujeres campesinas; trabajadoras de la economía informal y diversos sectores representados en las sedes regionales.

Además de marco jurídico nacional en materia laboral, se cuenta con compromisos internacionales que Guatemala ha adquirido contenidos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT

4.4 Legislación Comparada

La protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras ha constituído un interés fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919, por eso una de las principales normas adoptadas fue el convenio sobre la protección a la maternidad, número 3, el cual precisó principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad el empleo y a la no discriminación.

Sin embargo, todavía no está asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras. Aunque la vasta mayoría de países en el mundo conceden por ley una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo enorme. Los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas. Las que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las empleadas de hogar, las que trabajan en casa y la trabajadora a tiempo parcial.

Aunque se han generalizado las prestaciones, los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental que afronta la mayoría, sino la totalidad, de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional: desigualdad de trato en el empleo debido a su función de madre que desempeña en la sociedad.

En Europa y Estados Unidos, el 59 y el 55 por ciento de las trabajadoras, respectivamente, aportan la mitad o una proporción incluso mayor de los ingresos del grupo familiar. En la India, se estima que 60 millones de personas viven en hogares mantenidos únicamente por mujeres. En algo más de 10 años, el 80 por ciento de las mujeres de los países industrializados y el 70 por ciento de las mujeres de todo el mundo estarán trabajando fuera del hogar durante el período de procreación y educación de los hijos.

En el informe³⁶ de la OIT “analiza el trato que dan 152 Estados miembros, tanto en derecho como en la práctica, a las mujeres en edad de procrear, y compara la legislación de estos países con las normas internacionales adoptadas por la Organización. En especial, se examinan las características generales de la protección de la maternidad en el trabajo y, en concreto, las licencias de maternidad, la garantía de conservación del empleo, los subsidios en metálico y las prestaciones médicas, y la atención sanitaria a la madre y el hijo”.

4.4.1 España

En España, actualmente se tienen los siguientes privilegios para las madres trabajadoras, principalmente consideran que la maternidad nunca puede ser causa de discriminación para obtener un trabajo o para ser una causa de despido.

A continuación se sintetizan los permisos, licencias y excedencias consustanciales a la maternidad.

a. Licencia por parto

Se conceden un total de 16 semanas de licencia por parto, ampliable a 18 semanas si se trata de un parto múltiple, que la madre puede distribuir a su voluntad, con un mínimo de 6 semanas post-parto. Si la madre lo desea el padre puede disfrutar en su lugar de cuatro de las últimas semanas de licencia. Si se produjese el fallecimiento de la madre durante el parto o durante la licencia por maternidad el padre puede reclamar para sí esa licencia para el cuidado del hijo de ambos. Cuando se lleva a cabo la adopción legal de un hijo también se podrá disfrutar de

³⁶ **“Protección de la maternidad en el trabajo”**. Revisión del convenio sobre protección de la maternidad (Revisado), 1952 (núm. 103) y de la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1997.

una licencia por maternidad a partir de la constitución legal de la misma, y que será de 8 ó 6 semanas según el niño tenga menos o más de 9 meses, respectivamente.

b. Permiso por lactancia

La trabajadora tiene derecho durante los primeros nueve meses de vida de su hijo a una hora de ausencia de trabajo retribuida, que podrá dividir en dos fracciones de media hora, o bien sustituir por una reducción de su jornada laboral en media hora.

Este derecho, puede ser disfrutado tanto por el hombre como por la mujer si ambos trabajan, pero sólo por uno de ellos.

c. Reducción de la jornada para el cuidado de los hijos menores

Sólo se da esta posibilidad si los hijos son menores de 6 años, o si el niño tiene una invalidez física o psíquica aún siendo mayor de esa edad. La reducción puede ser de hasta la mitad de la jornada, pero llevará pareja una reducción proporcional del salario laboral. También puede acogerse a esta posibilidad el hombre, si ambos trabajan.

d. Excedencia para el cuidado de los hijos

Existe un periodo de excedencia solicitable desde el nacimiento del hijo y de hasta tres años al que puede acogerse tanto el padre como la madre. También es válida para el cuidado de los hijos adoptivos desde la constitución legal de la adopción.

Esta excedencia si supera en 1 año el periodo de tiempo no da derecho a la reserva del puesto de trabajo, de forma que para reingresar habrá que esperar a que exista una vacante.

e. Licencia por enfermedad de hijos y familiares

Tanto el padre como la madre tienen derecho a 2 días de permiso retribuido por enfermedad grave del hijo, que deberá ser acreditada con el correspondiente certificado médico.

f. Periodo vacacional

Asimismo, a los padres que tengan hijos en edad escolar (entre los 6 y los 16 años) se les da preferencia a elegir las vacaciones en el periodo vacacional escolar sobre otros trabajadores que no tengan hijos en esa situación.

Además por ejemplo en el gobierno de Cantabria, la ayuda por cada hijo menor de 3 años de edad se concederá con independencia del estado civil de la madre y, en el caso de fallecimiento de ésta se concederá a quien tenga la custodia del niño, estas madres reciben por cada niño menor de 3 años, 100 euros.

4.4.2 México

Los derechos laborales de las mujeres vigilan la igualdad, pero es indiscutible que se complica al momento del embarazo. Las mujeres al igual que los hombres son fuerza laboral y económica en el país y en el hogar. Pese a la igualdad en los aspectos laborales y sociales. Una mujer tiene los mismos derechos laborales que un hombre, a excepción de encontrarse embarazada, un estado en el que sus garantías están enfocadas a la protección de ella y de un nuevo ser por venir.

Dentro de algunos derechos que gozan las madres trabajadoras podemos mencionar:

a. Si está embarazada, no se le pueden obligar a realizar trabajos pesados que pongan en peligro su salud y la de su hijo que espera; tampoco se le obligará a estar presente cuando fumiguen o hayan fumigado, ni cuando apliquen agroquímicos.

- b. Tiene derecho a descansar seis semanas antes y seis después de que nazca el bebé; en este período recibirá el pago completo del salario y conservará su empleo.
- c. Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tienes derecho a descansar media hora, dos veces al día.
- d. Ser protegidas durante sus embarazos y en el ejercicio de su maternidad.
- e. Ser atendidas por el personal de salud, en caso de enfermedad, de embarazo o de parto, con respeto y cuidado y de acuerdo con sus necesidades.

En conclusión Guatemala, necesita que la familia reciba apoyo y los ejemplos mencionados anteriormente pueden servir para lograr una integración eficaz en el mercado laboral de la madre trabajadora con hijos. El Estado deberá tomar medidas que colaboren y faciliten la combinación de familia y trabajo, desempeñándose como madres y en múltiples funciones en beneficio de la sociedad. Concretamente se puede legislar en favor de un contrato que contemple una jornada reducida –menos horas- que principalmente la podrían aprovechar aquellas madres que necesiten dedicar tiempo a niños menores o ancianos a su cuidado y al mismo tiempo desean por razones económicas el ingreso que aporta un trabajo.

CAPÍTULO V

5. Análisis e interpretación de datos estadísticos

5.1 Situación actual de la madre trabajadora en Guatemala

En la actualidad es cada vez más notoria la presencia de mujeres en todos los campos laborales, debido a la necesidad de un desarrollo personal a través del trabajo y, al mismo tiempo el deseo de obtener ingresos con los cuales contribuir a la economía familiar. En la búsqueda por igualar las condiciones de trabajo, las mujeres han terminado aceptando una organización laboral pensada para el hombre, que no tiene en cuenta las exigencias de la maternidad, o bien que no le permite estar como le gustaría en un cien por ciento pendiente de la educación y formación de sus hijos. Por eso se hace necesario que la mujer, se involucre en buscar soluciones acordes a su situación y que le permitan ejercer un trabajo con condiciones favorables y a la vez cuidar de su familia sin que ello implique un conflicto en su vida, y realice ambas actividades de un forma adecuada.

La vida de la madre se desarrolla en un ambiente muy distinto al del padre, ésta siempre tiene que tener un tiempo que invertir para destinarlo al hogar, son muchos los casos de madres que han tenido que abandonar una carrera profesional floreciente y exitosa, laboralmente hablando, para dedicarle tiempo a su hogar y atender las necesidades de sus hijos y por qué no decirlo de su mismo esposo. A la larga es ella quien tiene encomendada esa misión de transmitir la vida y también los valores en un hogar.

La mujer como miembro de la sociedad tiene roles que le son propios dentro de la misma, los cuales debe desempeñar dentro de dos dimensiones importantes: la maternidad y el campo laboral. Ambos aspectos son fundamentales tanto para ella, como para su familia y por extensión para los miembros de la sociedad en general. Por eso es importante que dentro de las políticas laborales se promueva y favorezca el relacionamiento materno filia, facilitando los horarios de las jornadas de trabajo,

bien el contrato a tiempo parcial o que éste sea realizado en el hogar, tal es el caso de países como España, que mencionamos en el capítulo anterior y que es un ejemplo preciso de la preocupación estatal por mejorar las políticas laborales para la mujer trabajadora con hijos.

El trabajo es un derecho inherente a toda persona y una obligación social; la mujer no puede ser la excepción a este principio. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce que tanto el hombre como la mujer tienen igualdad de derechos y obligaciones además de poseer la misma dignidad, si bien es cierto tampoco se necesita comprobar que las responsabilidades y atribuciones de una madre no son las mismas que las del hombre, sólo el hecho de traer nuevos seres al mundo ya implica que se involucre de manera total, tanto física como afectivamente.

5.2 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Con fecha nueve de marzo de mil novecientos noventa y nueve se aprobó la “Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, (Decreto 5-99) considerando que Guatemala ha suscrito la plataforma de acción emanada de la IV Conferencia Mundial de la mujer y otros instrumentos jurídicos internacionales que contienen acciones específicas referidas a la situación y posición de las mujeres y manifestando así su voluntad de emprender políticas encaminadas a promover la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo nacional.

En su artículo 12, literalmente dice: “Mecanismos mínimos en la esfera de trabajo.

El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

- a. Elección libre de empleo.
- b. Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.
- c. Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.
- d. Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- e. Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.
- f. Inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- g. No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- h. Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Si bien es cierto que cada ley en Guatemala, está encaminada a defender los derechos mínimos de los seres humanos en ésta en concreto podemos notar que se hace mención a la “generación de fuentes de empleo” y podríamos pensar que en este caso se hace necesario emplear a las mujeres trabajadoras con hijos, por distintos motivos ya sean de tipo económico o profesional.

Sabemos que ninguna mujer puede ser despedida por razones de gravidez, pero en la práctica vemos con tristeza cómo se violan sus derechos y cuánto daño se hace a las familias que dependen económicamente de las madres. También es cierto que en nuestro país existen en gran mayoría madres solteras que son la cabeza de su familia y para quienes no se pueden dar el lujo de dejar de trabajar para dedicarse a su familia, sino que son las encargadas de llevar el sustento.

En esta misma ley se hace mención que el Estado velará por el establecimiento de centros educativos y de desarrollo infantil (guarderías) en empresas o centros laborales que tengan la capacidad financiera para hacerlo, con el objetivo de permitir que las laborantes combinen sus obligaciones familiares con sus obligaciones laborales.

Aunque se haga mención al tema de las guarderías, sabemos que no se vive en la realidad, muchas madres tienen que buscar otros centros de cuidado para dejar a sus hijos desde tempranas horas del día, por eso sí es importante concienciar a los patronos para darles ventajas laborales a sus trabajadoras. Considero que una mujer que tiene la seguridad de que su hijo está siendo atendido de una forma adecuada, rinde más en su trabajo, porque sabe que sus hijos están siendo cuidados de una forma adecuada.

Para determinar la necesidad de protección estatal, para el período de relacionamiento materno filial de la madre trabajadora con hijos se pasaron 100 encuestas, las cuales pusieron de manifiesto la situación de conflicto existente dentro de las madres trabajadoras. Esto debido a que todas coinciden en que les gustaría dedicarle más tiempo a sus hijos, pero sus condiciones económicas no les permiten dejar de trabajar, al mismo tiempo que los empleos existentes sólo permiten la jornada laboral de 8 horas diarias.

El 100 % de las encuestadas son madres y un 73 % de éstas desempeñan un trabajo adicional al trabajo del hogar, mientras que un 27 % solamente se dedica a las tareas del hogar. Con estos datos podemos darnos cuenta de que las mujeres guatemaltecas necesitan una fuente de ingresos adicionales a las del marido, ya no se pueden conformar con un sueldo en el hogar en donde las necesidades de alimentación, salud y educación; son cada día más apremiantes, debido a la situación de crisis en la que se encuentra el país.

Asimismo se pudo notar la búsqueda de soluciones adecuadas para hacer compatibles ambos ámbitos de la vida. Todas las madres que colaboraron con la

encuesta coincidieron en la importancia de la asistencia de la madre para el desarrollado afectivo de sus hijos, así como un 94 % respondió que le interesaría dedicarles más tiempo, aunque por razones obvias no se puede dejar de trabajar y dedicarse de lleno a educar a sus hijos, pues hay que proporcionarles las necesidades mínimas que reclaman.

Si bien es cierto que la mayoría de encuestadas están consientes de que la educación que los hijos reciben en el seno familiar es más importante que la de cualquier centro de educación, entendiéndose dentro de éstos las guarderías, los colegios de pre-primaria, o cualquier centro de cuidados a menores que no asisten a la escuela.

Todas coincidieron que el Estado no ha establecido políticas que tomen en cuenta la realidad de combinar familia y trabajo, caso contrario de países donde cada vez más se preocupan por facilitar las condiciones laborales para que las madres y los padres puedan tener un tiempo dedicado a sus hijos. Además de estar conscientes de la trascendencia de apoyar a la familia para el buen funcionamiento de la sociedad en general, en Guatemala los aspectos de protección a la madre trabajadora todavía están naciendo a la vida jurídica y no se protege como se debiera. Los esfuerzos a favor de la mujer trabajadora todavía se han quedado cortos y son insuficientes, según las necesidades laborales y familiares de ésta.

El 76 % de las personas a quiénes iba dirigida la encuesta creen factible crear trabajos que se puedan realizar en y desde el hogar, de acuerdo a esto se debería favorecer el trabajo por medios electrónicos, es decir guiado y dirigido por Internet, en donde la madre sólo tenga que presentarse en determinadas ocasiones al lugar de trabajo.

En su gran mayoría las encuestadas se consideran capaces de desempeñar adecuadamente su papel en el hogar y realizar al mismo tiempo un trabajo fuera de él. Dentro de los argumentos el 9 % lo haría por realización personal, el 63 % por

motivos económicos buscando aportar más dinero a los ingresos familiares y un 15 % se considera capaz atendiendo a su forma de organización personal.

Un dato que llama la atención es que el 55 % de las mujeres encuestadas considera que no es el Estado el principal obligado a proteger los derechos de la mujer y madre trabajadora, sin embargo el resultado de esta pregunta contrasta con que el 98 % de las madres consultadas respondió que es necesario crear una jornada especial de trabajo destinada a las madres trabajadoras y el 97 % cree que es posible que el Estado cree una jornada flexible para ellas.

Cuando se les preguntó sobre la conveniencia de crear una jornada especial de 4 horas para las madres trabajadoras el 88 % de éstas mencionó que estaba de acuerdo y un 66 % prefiere una jornada de 6 horas.

De acuerdo a la pregunta sobre el papel que juega la madre dentro de la sociedad guatemalteca el 51 % considera que es principal, otro 24 % asegura que es secundario y un 24 % lo pone a la par del que desempeña el padre.

Al preguntarles sobre el período pre y post natal al que tienen derecho las mujeres guatemaltecas el 65 % considera que no es suficiente para tener un período de relacionamiento adecuado a las necesidades del niño nacido.

De acuerdo a las encuestas realizadas con el objetivo de esclarecer la opinión de las mujeres trabajadoras se aportaron los siguientes datos:

- El 100 % de las encuestadas son madres, lo que hace pensar que cada vez se hace más necesario el trabajo fuera del hogar para subsistir y para apoyar a la economía familiar.
- El 73% de estas madres desempeñan un trabajo adicional al trabajo del hogar, el 27 % respondió que no desempeña un trabajo adicional al del hogar.

- Para el 100 % de las encuestadas es importante la asistencia de la madre para el desarrollo afectivo de sus hijos, y el 87 % cree que es importante que las madres los cuiden a tiempo completo, así como el 94 % respondió que le interesaría dedicarles más tiempo. Adicionalmente el 90 % considera que la educación que los niños reciben en el seno familiar es más importante que la del colegio o escuela.
- El 73 % de las encuestadas se oponen a que una madre trabaje fuera de su hogar jornadas de 8 horas, sin embargo el 63 % considera aceptable que una madre trabajadora lo haga fuera del hogar en jornada mixta de 6 horas.
- El 76 % considera que se puede combinar el hogar con el trabajo fuera de él, y el 98 % cree que es factible crear trabajos que se puedan realizar en y desde el hogar.
- El 55 % de las madres encuestadas considera que no es el Estado el principal obligado a proteger los derechos de la mujer y madre trabajadora. Sin embargo, el resultado de esta pregunta contrasta con que el 98 % de las madres encuestadas que respondió que es necesario crear una jornada especial de trabajo destinada a las madres trabajadoras y el 97 % cree que es posible crear una jornada flexible para ellas.
- El 88 % está de acuerdo en crear una jornada especial de 4 horas para las madres trabajadoras y el 66% con una jornada especial de 6 horas.
- El 86 % de las madres encuestadas se considera capaz de desempeñar adecuadamente su papel en el hogar y realizar al mismo tiempo un trabajo fuera de él. El 9 % lo haría por realización personal, el 63 % por motivos económicos buscando aportar los ingresos familiares y el 15 % por cuestiones de organización.

- El 51 % de las encuestadas consideran que la madre trabajadora tiene un papel principal en la sociedad guatemalteca, el 24 % piensa que es secundario y otro 24 % considera que su papel es igual al del padre de familia.
- El 65 % cree que el período pre natal de 35 días y el post natal de 45 días actualmente vigente, no es suficiente para tener un período de relacionamiento adecuado de las madres trabajadoras con sus hijos.
- El 75 % prefiere ganar menos dinero y dedicar más tiempo a sus hijos, al 5 % le da igual y un 9% preferiría trabajar más tiempo para ganar más, aunque le dedique menos tiempo a sus hijos.

El gobierno debe crear reglas claras en materia laboral para que los empleadores no tengan reparo ni temor en contratar trabajadores en un horario reducido, y puedan pagar un salario mínimo proporcional sin que se den sanciones al respecto por parte de la Inspección de trabajo. Se deben crear incentivos fiscales para motivar a los empleadores que abran oportunidades de empleo a madres trabajadoras con hijos y que deseen dedicarse al hogar y a una tarea profesional.



5.3 MODELO DE ENCUESTA:

La presente encuesta se realiza a mujeres madres y trabajadoras, por lo que al responderla se le solicita que todas las preguntas sean contestadas en sentido afirmativo o negativo.

1. ¿Trabaja usted fuera del hogar actualmente? SI _____ NO _____
2. ¿Tiene hijos? SI _____ NO _____
3. ¿Le beneficiaría a usted dedicarle más tiempo a sus hijos?
SI _____ NO _____
4. ¿Es importante para usted que sus hijos estén al cuidado de su madre tiempo completo?
SI _____ NO _____
5. ¿Es importante, según usted, la asistencia de la madre en el hogar para el desarrollo afectivo de los hijos?
SI _____ NO _____
6. ¿Debe trabajar la madre trabajadora en jornada completa de 8 horas fuera de su hogar?
SI _____ NO _____
7. ¿Debe trabajar la madre trabajadora en jornada mixta de 6 horas fuera de su hogar?
SI _____ NO _____
8. ¿Cree usted que se puede combinar familia y trabajo fuera del hogar?
SI _____ NO _____
9. ¿Cree usted que el Estado como principal obligado a proteger los derechos de los guatemaltecos y guatemaltecas protege a la mujer y madre trabajadora?
SI _____ NO _____
10. ¿Considera factible, según usted, crear trabajos que puedan realizarse dentro del hogar?
SI _____ NO _____
11. ¿Cree usted que es necesario crear una jornada especial de trabajo destinada a las madres trabajadoras con hijos?
SI _____ NO _____

12. ¿Cree usted que es posible crear una jornada de trabajo flexible para la madre trabajadora con hijos?

SI _____ NO _____

Si su respuesta es afirmativa explique Porque?

13. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada especial de 4 horas?

SI _____ NO _____

14. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada especial de 6 horas?

SI _____ NO _____

15. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada flexible de trabajo?

SI _____ NO _____

16. ¿Cree usted que la educación que los niños reciben en el seno familiar es más importante que la del colegio o escuela?

SI _____ NO _____

17. ¿Cree usted poder desempeñarse adecuadamente en su hogar como madre y realizar al mismo tiempo un trabajo fuera del hogar?

SI _____ NO _____

Si su respuesta es AFIRMATIVA, señale ¿por qué?

- a. Por realización personal.
- b. Por motivos económicos y buscando ayudar en la economía familiar.
- c. Por cuestiones de organización.



18. Que papel piensa usted que actualmente desempeña la madre trabajadora en la sociedad guatemalteca?

- a. Principal
- b. Secundario
- c. El mismo que desempeña el padre.

19. ¿Considera usted suficiente el periodo pre natal de 35 días y el post natal de 45 días actualmente vigente; para tener un período de relacionamiento de las madres trabajadoras, con sus hijos?

SI _____ NO _____

20. ¿Qué prefiere usted?

- a. Ganar menos salario y dedicar más tiempo a la educación de sus hijos.
- b. Trabajar un período mayor para obtener un mejor salario y aunque le dedique menos tiempo a la atención de sus hijos.
- c. Le da igual.



CONCLUSIONES

1. La mujer dentro de la sociedad guatemalteca actualmente se encuentra limitada por la falta de tiempo para transmitirles a sus hijos los valores necesarios para contribuir a formar ciudadanos responsables.
2. Actualmente son pocas las empresas que promueven políticas laborales y que favorezcan condiciones que ayuden a las madres trabajadoras con hijos a convivir con ellos y lograr una formación humana, transmitiéndoles los valores propios de la familia.
3. El derecho de trabajo guatemalteco aún no responde a las necesidades que tienen las madres trabajadoras de poder combinar familia y trabajo. Esto debido a que las empresas todavía no se han encargado de estudiar la forma de coadyuvar al desarrollo guatemalteco. Notamos que cada vez crecen las generaciones que causan daño a la sociedad por la pérdida de valores y el poco control y tiempo que la madre le dedica a sus hijos.
4. Actualmente, el período de relacionamiento materno filial, que la madre tiene al momento de nacer su hijo, es según la ley de 35 días en el prenatal y 40 días de postnatal, no siendo suficiente para establecer y fortalecer vínculos afectivos estrechos, sino que tiene en ocasiones que dejar de trabajar,

al no contar con una persona que le ayude con el cuidado de su hijo; o bien, optar a dejarlo en algún lugar que e dediquen al cuidado de infantes y donde no recibirá la misma calidad de atención y cariño.

RECOMENDACIONES

1. Organismos gubernamentales como la Secretaría Presidencial de la Mujer deben ayudar a establecer políticas estatales en materia laboral, principalmente para promover, ayudar y favorecer el trabajo de las madres trabajadoras con hijos, en el ámbito laboral guatemalteco, creando horarios flexibles para poder combinar familia y trabajo.
2. Que los encargados de legislar, es decir los diputados al Congreso de la República, a través de la iniciativa que poseen para crear leyes, promuevan un período de relacionamiento materno filial de la madre con su hijo y se favorezca cualquier tipo de mecanismos integrales, en favor de la familia; esto para que, de manera especial, se dé la inclusión de la mujer como factor decisivo y contribución del desarrollo del país.
3. A través de las entidades gubernamentales y no gubernamentales se deberá estar pendientes de la promoción y protección a la madre trabajadora con hijos, esto debido al gran rol que juega la mujer en la sociedad, cuando desempeña de forma consciente y abnegada su papel de madre y educadora de las presentes y futuras generaciones.
4. Que la Comisión de la Mujer del Congreso de la República de Guatemala, tome un protagonismo más real y haga notar su presencia, pudiendo accionar con

propuestas de ley en favor de la madre trabajadora y de ser posible se logre implementar una jornada de trabajo especial, para las mujeres que deseen trabajar y cuidar a sus hijos.

ANEXOS

ANEXO A: REPRESENTACIÓN TABULAR

1. ¿Trabaja usted fuera del hogar actualmente?

Tabla No. 1

Respuesta	Frecuencia
Si	55
No	20
No contestó	0

2. ¿Tiene hijos?

Tabla No. 2

Respuesta	Frecuencia
Si	75
No	0
No contestó	0

2. ¿Le beneficiaría a usted dedicarle más tiempo a sus hijos?

Tabla No. 3

Respuesta	Frecuencia
Si	71
No	2
No contestó	2

4. ¿Es importante para usted que sus hijos estén al cuidado de su madre tiempo completo?

Tabla No. 4

Respuesta	Frecuencia
Si	65
No	6
No contestó	4

5. ¿Es importante, según usted, la asistencia de la madre en el hogar para el desarrollo afectivo de los hijos?

Tabla No. 5

Respuesta	Frecuencia
Si	75
No	0
No contestó	0

6. ¿Debe trabajar la madre trabajadora en jornada completa de 8 horas fuera de su hogar?

Tabla No. 6

Respuesta	Frecuencia
Si	11
No	55
No contestó	9

7. ¿Debe trabajar la madre trabajadora en jornada mixta de 6 horas fuera de su hogar?

Tabla No. 7

Respuesta	Frecuencia
Si	47
No	22
No contestó	6

8. ¿Cree usted que se puede combinar familia y trabajo fuera del hogar?

Tabla No. 8

Respuesta	Frecuencia
Si	57
No	18
No contestó	0

9. ¿Cree usted que el Estado como principal obligado a proteger los derechos de los guatemaltecos y guatemaltecas protege a la mujer y madre trabajadora?

Tabla No. 9

Respuesta	Frecuencia
Si	31
No	41
No contestó	3

10. ¿Considera factible, según usted, crear trabajos que puedan realizarse dentro del hogar?

Tabla No. 10

Respuesta	Frecuencia
Si	73
No	1
No contestó	1

11. ¿Cree usted que es necesario crear una jornada especial de trabajo destinada a las madres trabajadoras con hijos?

Tabla No. 11

Respuesta	Frecuencia
Si	73
No	1
No contestó	1

12. ¿Cree usted que es posible crear una jornada de trabajo flexible para la madre trabajadora con hijos?

Tabla No. 12

Respuesta	Frecuencia
Si	73
No	2
No contestó	0

13. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada especial de 4 horas?

Tabla No. 13

Respuesta	Frecuencia
Si	66
No	8
No contestó	1

14. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada especial de 6 horas?

Tabla No. 14

Respuesta	Frecuencia
Si	49
No	22
No contestó	4

15. ¿Cree usted que es conveniente para la madre trabajadora la creación de una jornada flexible de trabajo?

Tabla No. 15

Respuesta	Frecuencia
Si	71
No	3
No contestó	1

16. ¿Cree usted que la educación que los niños reciben en el seno familiar es más importante que la del colegio o escuela?

Tabla No. 16

Respuesta	Frecuencia
Si	67
No	4
No contestó	4

17. ¿Cree usted poder desempeñarse adecuadamente en su hogar como madre y realizar al mismo tiempo un trabajo fuera del hogar?

Si su respuesta es AFIRMATIVA, señale ¿por qué?

- a. Por realización personal.
- b. Por motivos económicos y buscando ayudar en la economía familiar.
- c. Por cuestiones de organización.

Tabla No. 17

Respuesta	Frecuencia
Si	64
No	10
No contestó	1
a	7
b	47
c	11
No contestó	10

18. ¿Qué papel piensa usted que actualmente desempeña la madre trabajadora en la sociedad guatemalteca?

- a. Principal
- b. Secundario
- c. El mismo que desempeña el padre.

Tabla No. 18

Respuesta	Frecuencia
a	38
b	18
c	18
No contestó	1

19. ¿Considera usted suficiente el período pre natal de 35 días y el post natal de 45 días actualmente vigente; para tener un período de relacionamiento de las madres trabajadoras, con sus hijos?

Tabla No. 19

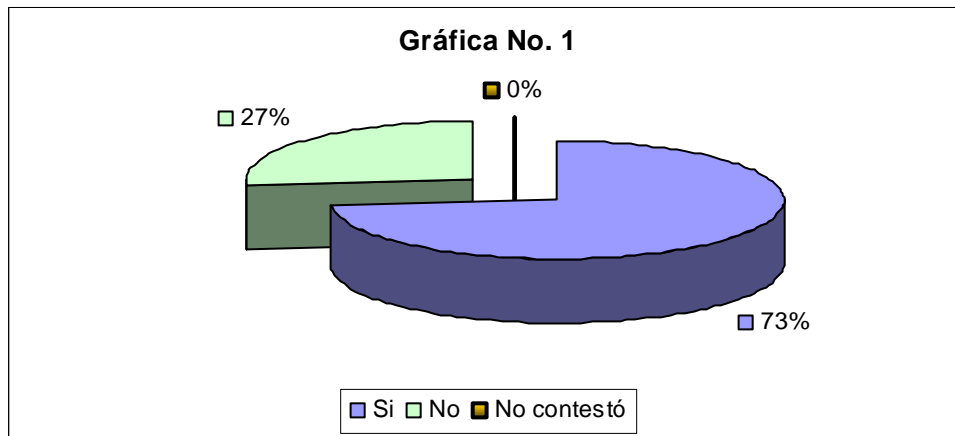
Respuesta	Frecuencia
Si	23
No	49
No contestó	3

20. ¿Qué prefiere usted?
- Ganar menos salario y dedicar más tiempo a la educación de sus hijos.
 - Trabajar un período mayor para obtener un mejor salario y aunque le dedique menos tiempo a la atención de sus hijos.
 - Le da igual.

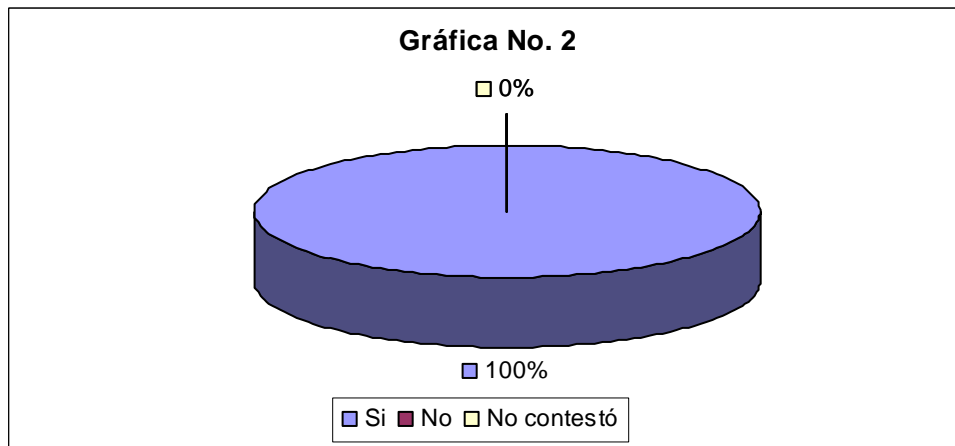
Tabla No. 20

Respuesta	Frecuencia
a	56
b	7
c	4
No contestó	8

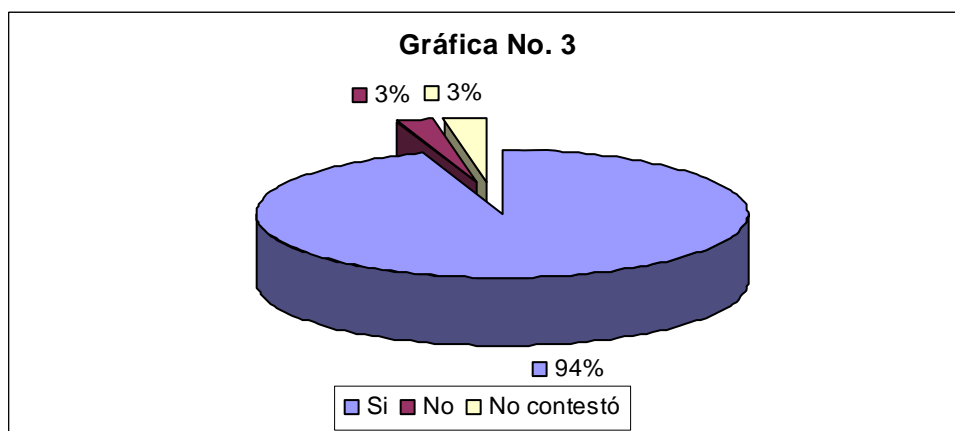
ANEXO B: REPRESENTACIÓN GRÁFICA



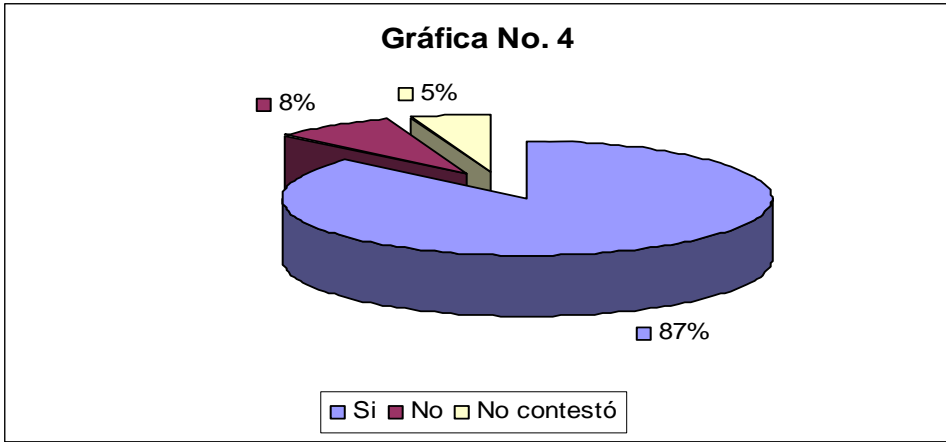
Fuente: Datos de la tabla No. 1



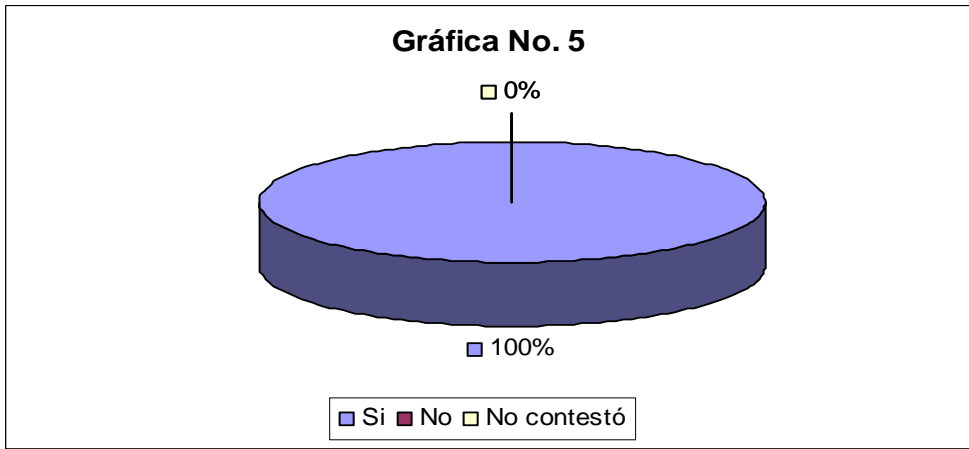
Fuente: Datos de la tabla No. 2



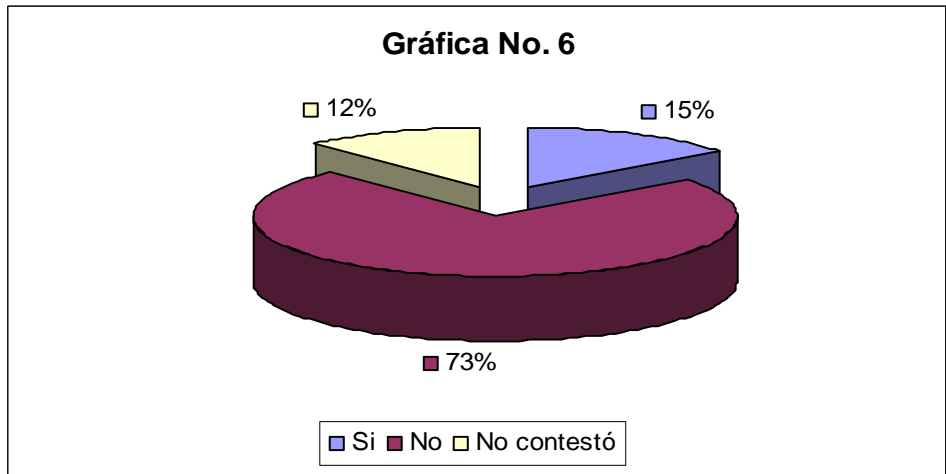
Fuente: Datos de la tabla No. 3



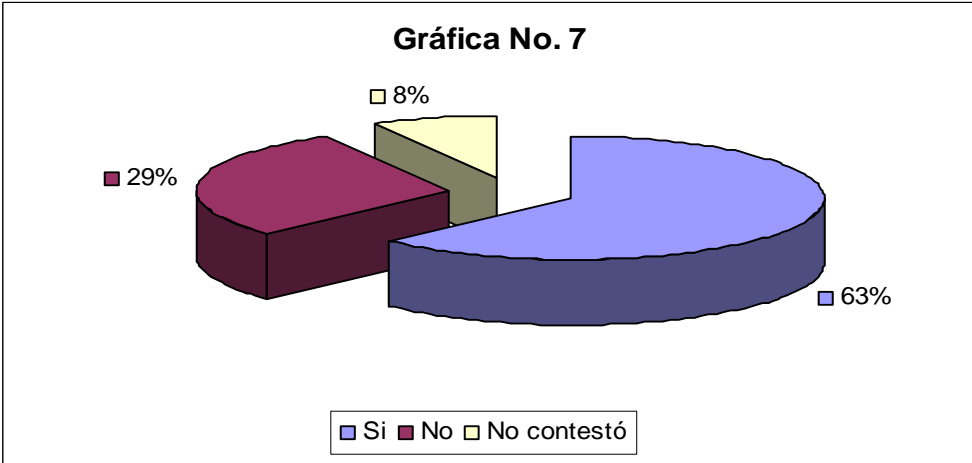
Fuente: Datos de la tabla No. 4



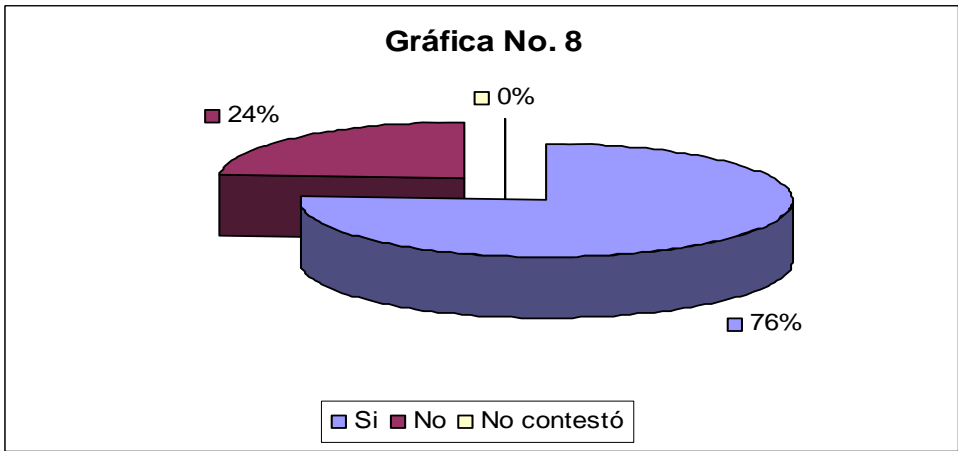
Fuente: Datos de la tabla No. 5



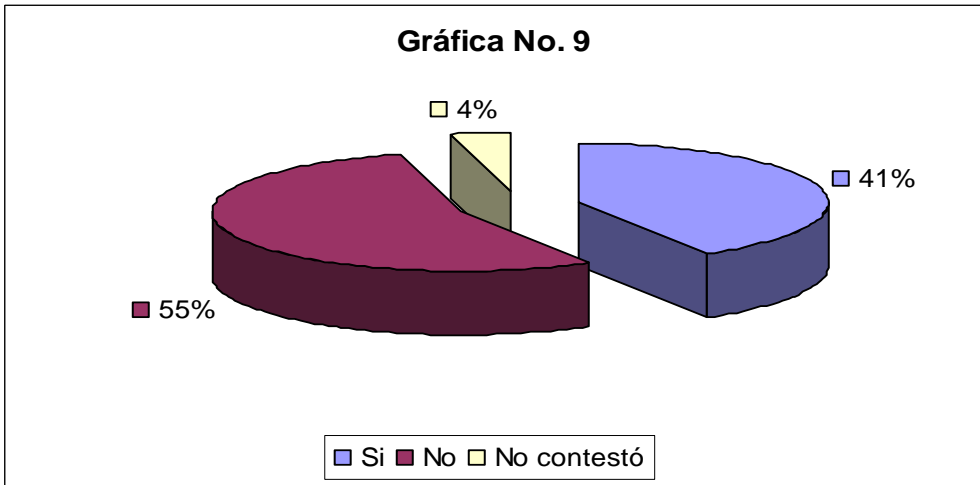
Fuente: Datos de la tabla No. 6



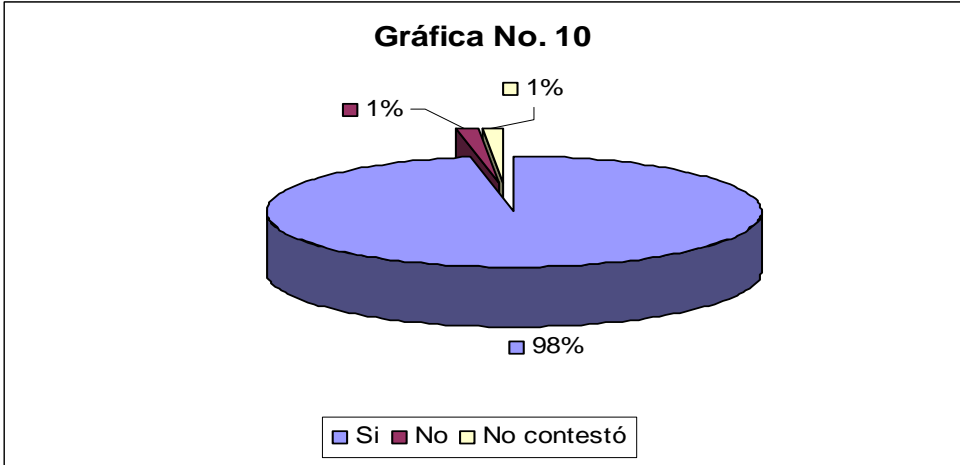
Fuente: Datos de la tabla No. 7



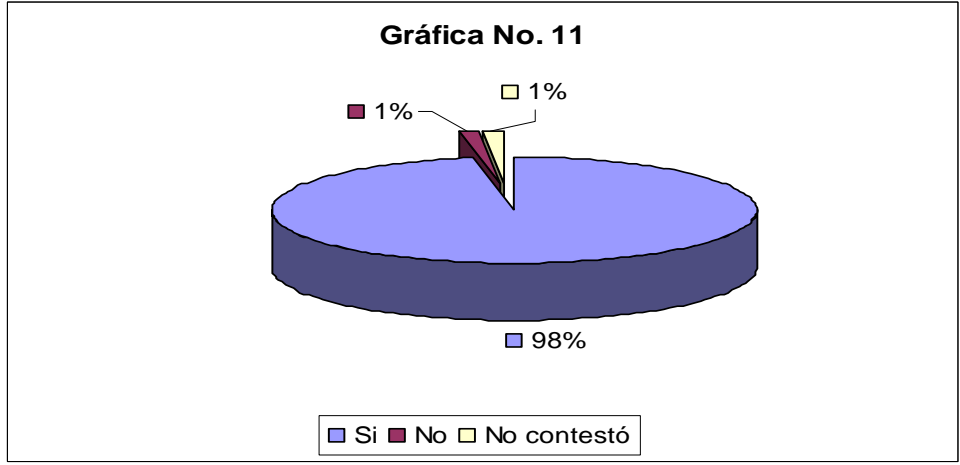
Fuente: Datos de la tabla No. 8



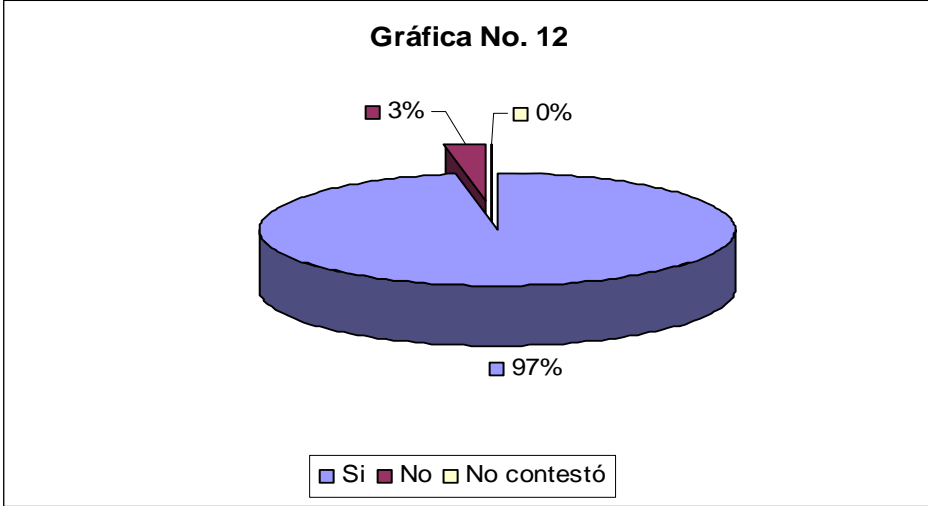
Fuente: Datos de la tabla No. 9



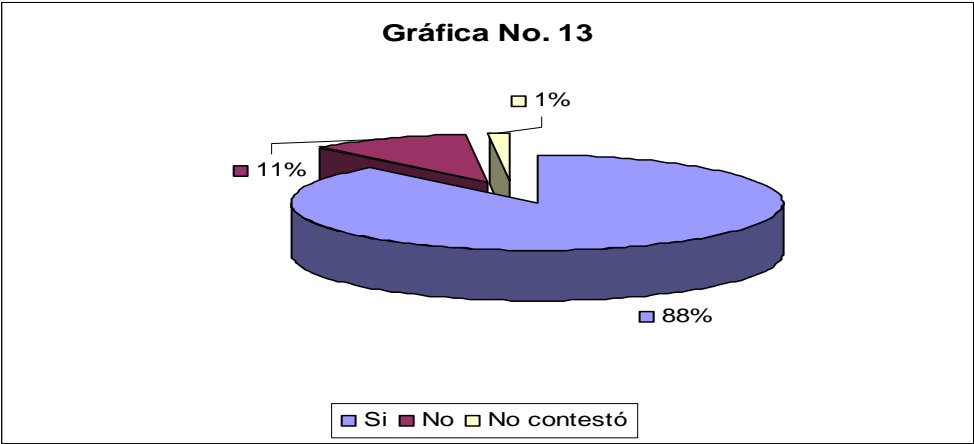
Fuente: Datos de la tabla No. 10



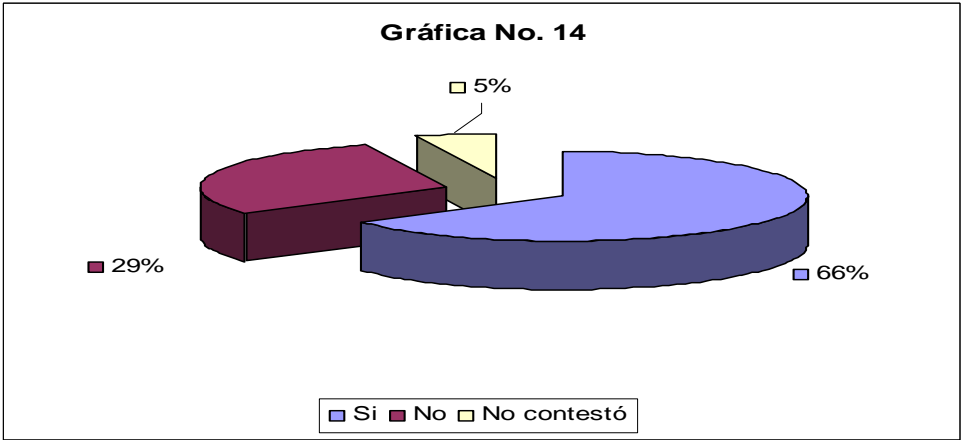
Fuente: Datos de la tabla No. 11



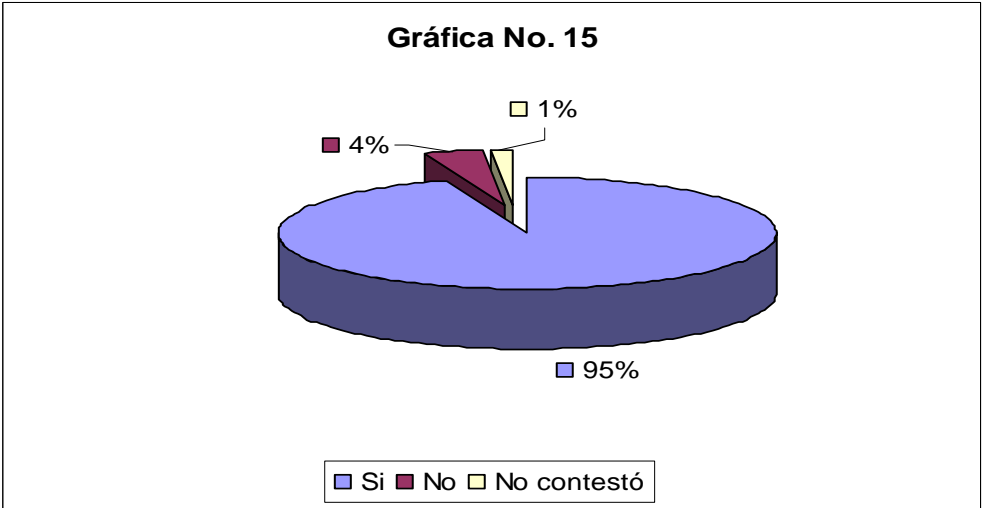
Fuente: Datos de la tabla No. 12



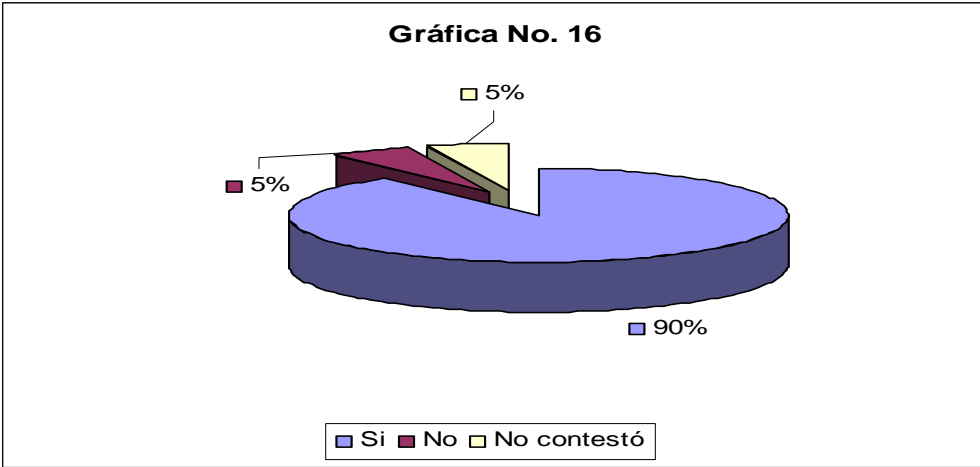
Fuente: Datos de la tabla No. 13



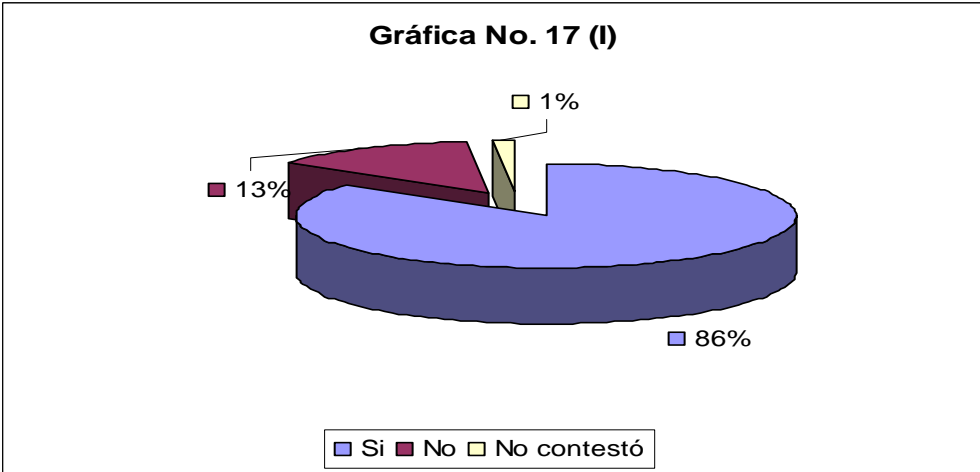
Fuente: Datos de la tabla No. 14



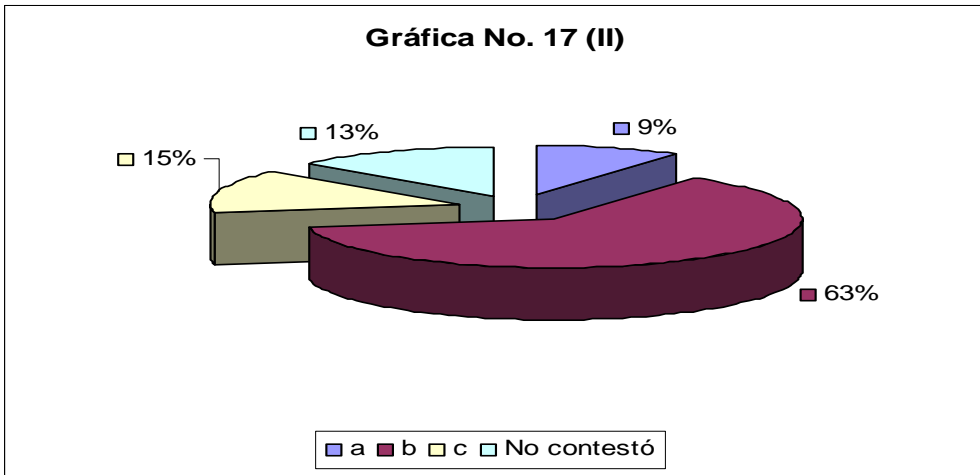
Fuente: Datos de la tabla No. 15



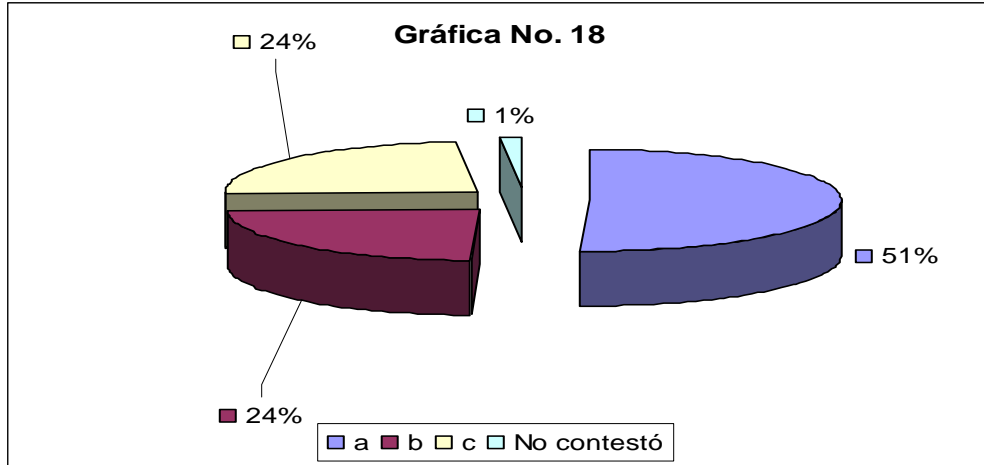
Fuente: Datos de la tabla No. 16



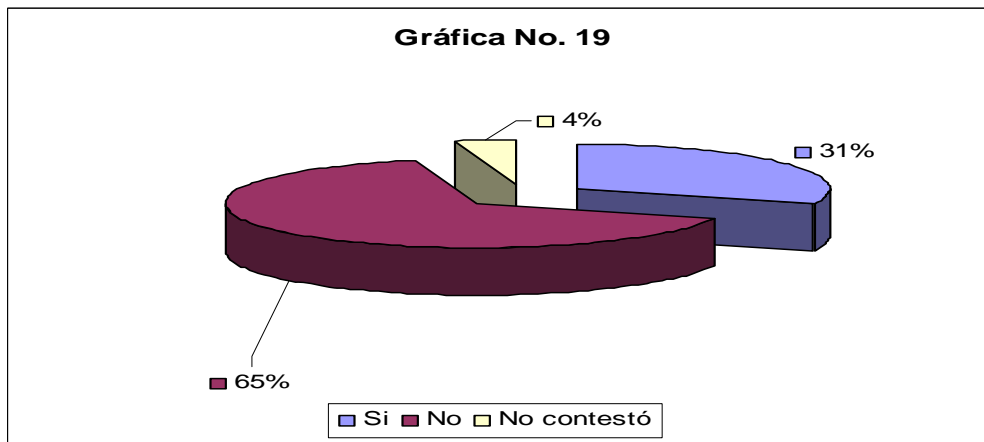
Fuente: Datos de la tabla No. 17



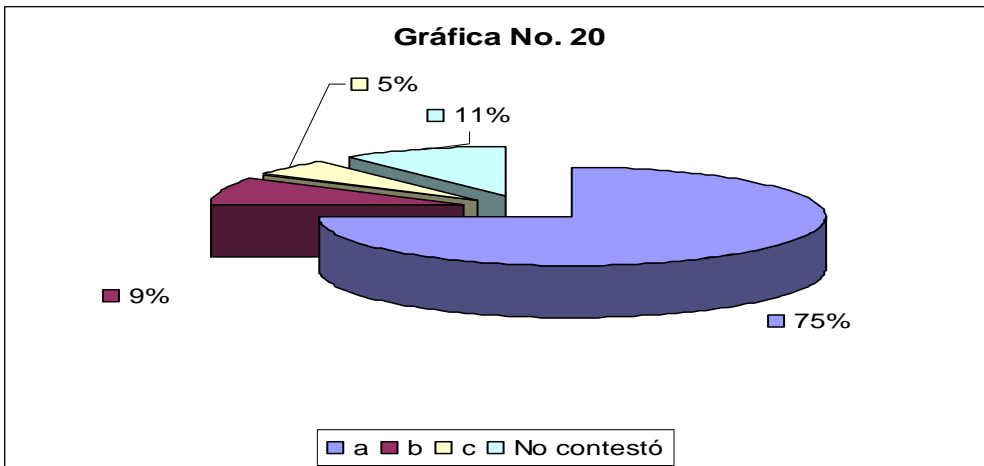
Fuente: Datos de la tabla No. 17



Fuente: Datos de la tabla No. 18



Fuente: Datos de la tabla No. 19



Fuente: Datos de la tabla No. 20

BIBLIOGRAFÍA

- CARRANZA DORANTES, Ana María. **Realidad jurídica de la mujer asalariada en Guatemala.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 1976.
- CORAZÓN GONZÁLEZ, Rafael. **Fundamentos para una filosofía del y trabajo.** Primera Edición, Editorial Eurograf, Madrid.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Edición Especial, Inversiones Educativas; Guatemala, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo** Primera Edición, Editorial Estudiantil Fénix; Guatemala, 2006.
- GARCIA CUADRADO, José Ángel. **Antropología filosófica.** Primera Edición, Editorial Eunsa, Pamplona, Madrid.
- HATTENHAUER, Hans **Conceptos fundamentales del derecho civil.** Primera Edición; Ariel Derecho, Impreso en Barcelona 1987.
- HERRERA FLORES, Aura Elena. **Análisis de los derechos laborales de la mujer guatemalteca en nuestra legislación y tratados internacionales vigentes.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala.
- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Ediciones Larousse, S. A. Primera Edición, Segunda Impresión. Impreso en México. 1996.
- PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español.** Primera Edición. Tomo II, Volumen I, Pág. 3.
- VALVERDE Y VALVERDE, Calixto. **Tratado de derecho civil español.** Primera Edición. Tomo IV, Parte Especial. Derecho de Familia. Págs. 8 y 9.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Real Academia Española.**
Madrid, España. 1992. Vigésimo Primera Edición.

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 Ley 106, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Ydígoras Fuentes, Presidente de la República de
Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
Decreto 5-99

Convenio 156. De la Organización Internacional del Trabajo.