

*UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL*

***CENTROS DE CUIDADO INFANTIL EN LAS
EMPRESAS; NECESIDAD Y DERECHO LABORAL
DE LA MADRE TRABAJADORA***

TESIS

*PRESENTADA A LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA*

POR

EUGENIA ESPERANZA BETETA VIANA

PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE

TRABAJADORA SOCIAL

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

Guatemala, Noviembre de 2003

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR *Dr. Luis Alfonso Leal Monterroso*
SECRETARIO *Dr. Carlos Enrique Mazariegos*
Morales

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO
SOCIAL

DIRECTORA *Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida.*
SECRETARIA *Licda. María del Rosario de Rosado*

CONSEJO DIRECTIVO

LICENCIADA *Miriam Maldonado Batres*
LICENCIADA *Rosaura Gramajo de Arévalo*
LICENCIADA *Mirna Bojórquez de Grajeda*
LICENCIADO *Rudy Ramírez Díaz*

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora *Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida*
Secretaria Licda. *Maria del Rosario Casanova de*
Rosado
Coordinadora IIETS *Licda. Belia Villeda Erazo*
Tutor (a) Revisor (a) *Licda. Aracely Quiroa de Gómez*
Coordinadora Área de
Formación Profesional
Específica *Licda. Ana María García Noval*

*“Los autores serán los responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus obras”
Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de
la Universidad de San Carlos de Guatemala*

ACTO QUE DEDICO

A: DIOS Y A LA VIRGEN

A: MI HIJO JAVIER

A: MIS PROGENITORES

A: MIS HERMANOS

Y A USTED RESPETUOSAMENTE

*Mi agradecimiento a la Licda. Aracely Quiroa de Gómez,
reconociendo su calidad humana, capacidad y ética profesional.*

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO I	1
1. MARCO TEORICO	1
1.1. Rasgos Económicos y Sociales de Guatemala	1
1.2. La Mujer como Sujeto y Objeto	6
1.2.1. Ilustración Histórica de la Mujer en las diferentes Formaciones Sociales	7
1.2.1.1. Sociedad Primitiva	7
1.2.1.2. Sociedad Esclavista	8
1.2.1.3. Sociedad Feudal	8
1.2.1.4. Sociedad Capitalista	9
1.2.2. El Trabajo y la mujer como modelo tradicional	9
1.3. Sociedad	11
1.4. Familia	13
1.5. Niño	15
1.6. Aspectos de Contexto Histórico Social de los Centros de Cuidado Infantil	16
1.7. Guardería Infantil	19
1.8. Demandas Populares	21
1.9. Pobreza	22
1.10 Empresas Privadas	23
1.11 Bienestar Social	26
1.12 Políticas Sociales	27
1.13 Género	30
1.13.1. Sobregeneralización	31
1.13.2. Sobreespecificidad	32

CAPITULO II	33
2. TEMÁTICA INTERRELACIONADA CON EL ANÁLISIS DERIVADO DEL TRABAJO DE CAMPO	33
2.1. La Mujer Trabajadora Actual	33
2.2. Derechos y obligaciones de la mujer trabajadora	44
2.2.1. Derechos Laborales	44
2.2.2. Obligaciones Comunes de los trabajadores	49
2.3. La Empresa	53
2.3.1. Aspectos de la Unidad Empresarial	54
2.3.1.1. Aspecto Económico	54
2.3.1.2. Aspecto Jurídico	54
2.3.1.3. Aspecto Administrativo	54
2.3.1.4. Unidad Sociológica	55
2.3.2. Características de la Empresa privada	55
2.3.2.1. Organización Independiente	55
2.3.2.2. Resultado de la Iniciativa Humana	56
2.3.2.3. Productora y Satisfactora de demandas en el mercado	57
2.3.2.4. Alcances de Lucro	57
2.3.2.5. Libertad de Planes Económicos	57
2.3.3. Clases de Empresa	58
2.3.3.1. La Empresa Formal	58
2.3.3.2. La Empresa Informal	58
2.3.4. División de la Empresa	58
2.3.4.1. Empresa Pública	58
2.3.4.2. Empresa Privada	58
2.3.5. Bienestar Laboral y Social en la Empresa Privada	59
2.3.5.1. Filosofía de la Empresa Privada	59
2.3.6. Estructura Organizacional de la Empresa Privada	62
2.3.7. Clases de Empresa Privada	62
2.3.7.1. Empresas Industriales	62
2.3.7.2. Empresas Comerciales que se dividen en	63

2.3.8. Clasificación de las Empresas por su magnitud	64
2.3.8.1. Empresas Grandes	64
2.3.8.2. Empresas Pequeñas	64
2.3.8.3. Empresa Mediana	64
2.4. Funciones que se desarrollan en la Inspección General de Trabajo	65
2.4.1. Procedimientos de trabajo de los Inspectores	67
2.5. Comisión de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario.	73
2.6. Entidades que cuentan con centros de cuidado infantil	75
2.6.1. Programas de Hogares Comunitarios	75
2.6.2. Guarderías de la Policía Nacional Civil	77
2.6.3. Sociedad Protectora del Niño	77
2.6.4. Centro de Cuidado Infantil de la Maquila Kwag Lim	78
2.6.5. Guarderías de la Municipalidad de Guatemala	79
2.6.6. Guarderías de las Aldeas Infantiles	79
2.6.7. Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas	80
2.6.8. Jardín Infantil en el Organismo Judicial	81
2.6.9. Jardín Infantil Universitario USAC	83
2.6.10. Centro de cuidado infantil “Infancia Cascarón”	84
2.6.11. Guarderías Infantiles Privadas	84
2.7. Consideraciones generales del capítulo II	84
CAPÍTULO III	90
3. PROPUESTA A LA PROBLEMÁTICA INVESTIGADA Y LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL PROFESIONAL	90
4. OBSERVACIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	97
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFIA	107
ANEXOS	

INTRODUCCION

Las secuelas de la etapa de la depresión económica generada en los años ochenta, aún persisten y se viven en muchos de los hogares guatemaltecos, donde un salario ya no es suficiente para satisfacer las necesidades elementales de una familia. En algunos hogares trabajará la pareja, consiguiendo con eso equilibrar la situación; en otros se verá que es la madre el sostén único para cubrir los gastos básicos, ya sea por ser madre soltera, viuda ó abandonada por el padre de sus hijos; esas situaciones son razones por las que actualmente se nota la creciente participación de la mano de obra femenina en el campo laboral.

A consecuencia de lo anterior se presenta la necesidad en algunos casos, de dejar a los hijos menores en guarderías, al cuidado de familiares, vecinos o solos en sus viviendas.

Con relación a esto no se pueden dejar de mencionar los riesgos que viven algunos menores; se sabe de infantes que mueren incinerados o ahogados debido a que en medio de su ingenuidad no prevén el peligro; sucediendo también en ellos abusos de diferente índole por parte de los mismos parientes.

Considerando lo anterior surge el interés por trabajar con relación a la necesidad y el derecho que la madre trabajadora tiene, en cuanto a los espacios de cuidado infantil en su lugar de trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco, en su artículo No 155 dice textualmente: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por

aquel” Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono a juicio y con el “Visto Bueno” de la Inspección General de Trabajo.

Es justo referir que algunas empresas del sector privado y algunas instituciones estatales cumplen con este artículo, tratando posiblemente un buen funcionamiento. Pero así también muchas empresas privadas e instituciones del gobierno ignoran o son indiferentes al mencionado artículo, infringiendo la Ley dictada por el Código de Trabajo.

Se estima que la habilitación de este tipo de centros coopera con las políticas del Estado, que pretenden para los ciudadanos acciones a fin de procurarles el mayor bienestar mental y social, pues los organismos estatales también están cubriendo en parte este aspecto, canalizándolas en bienestar de grupos de madres que también se incorporan y participan en la actividad productiva del país; situación que redundará en beneficio de la industria ya que la trabajadora a sabiendas de que sus hijos están bajo una tutela conocida y responsable, emprende en mejor forma su tarea laboral, incrementando por ende la producción.

El incumplimiento de acondicionar un local para cuidado infantil en el sector privado, podría apreciarse como una acción discriminatoria patronal hacia las madres trabajadoras, quienes se ven involucradas en el campo laboral por necesidad propia y subsistencia de sus hijos, generadas por diferentes circunstancias que al patrono no le interesarán; pero sí, el incremento de su producción.

El presente trabajo se ubicará dentro de la problemática social, económica y psicológica que enfrentan las madres que se alejan de sus hijos, para cumplir con un trabajo remunerado que le permita

solventar necesidades vitales; tomando como punto de partida la necesidad y el derecho laboral de la madre trabajadora. Considerando además el beneficio que traería el cumplimiento de lo preceptuado por la Ley.

El campo de acción se limitará a la población de madres trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social que acuden a la consulta externa médica del Hospital “Dr. Juan José Arévalo Bermejo”, las cuales constituyen un universo de 340 al mes, por lo que se tomará una muestra de 90 personas que comprenden el 26 % de la población a trabajar.

La investigación representa un problema latente en la población femenina trabajadora y será de mucha utilidad para la Escuela de Trabajo Social, como material de consulta y apoyo a futuros estudios de mejoramiento laboral dirigidos a la mujer trabajadora, dado que el profesional de Trabajo Social involucrado en el bienestar de los grupos populares necesitados, se interesa por analizar las situaciones que afectan y sugiere estudios y proyectos que se encausen a resolver en alguna manera esta problemática.

Además se considera importante para la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que como institución autónoma educativa superior que tiene responsabilidades de orientar y transmitir nuevos conocimientos a grupos que forman parte del sector popular de la sociedad, se preocupa por el bienestar general de la población necesitada teniendo dentro de sus objetivos el conocimiento de la realidad nacional y procurar el intento de su transformación.

Para la realización del presente trabajo se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis General:

La inexistencia de Centros de Cuidado Infantil en las empresas privadas, no solo viola el artículo No.155 del Código de Trabajo, sino que contribuye a la problemática económica, social y psicológica que presenta la madre trabajadora actualmente en su desempeño laboral y familiar.

Hipótesis Específicas:

La madre trabajadora, en el sector privado carece de espacios de protección social para sus hijos menores; generando en ellas eventuales ausentismos en los horarios laborales, así como crisis económicas.

El Ministerio de Trabajo no mantiene un monitoreo constante en empresas con mayor número de mujeres trabajadoras, para establecer si aplican las medidas sociales que por ley, éstas tienen a su favor.

Trabajando con los siguientes objetivos:

Conocer y analizar la problemática social, económica y psicológica que enfrentan las madres trabajadoras a investigar.

Determinar si en los últimos tres años los lugares de trabajo de la población objeto de estudio, tienen proyectos de realización de centros de cuidado infantil en sus instalaciones.

Conocer el criterio de la madre trabajadora objeto de estudio, relacionado a la habilitación de centros de cuidado infantil.

En el proceso de la investigación del trabajo realizado, se utilizó el método inductivo-deductivo, con el cual se logra llegar a un análisis más preciso de la problemática planteada. Se practicaron las técnicas de gabinete y de campo; de observación y entrevista,

utilizando para ello un cuestionario con el cual se abordó a la persona seleccionada, con la idea de obtener información real para corroborar las hipótesis. Utilizando también recursos humanos, materiales, financieros e institucionales que dieron margen a la ejecución del estudio.

El informe final se estructura en tres capítulos, de la manera siguiente:

En el Capítulo I se encuentra la conceptualización que, ayudará a entender la teoría que se maneja en el contexto del informe, además contribuirá a encauzar y comprender los factores que generan problemáticas que redundan en conflictos individuales y colectivos, dentro de la sociedad.

El Capítulo II comprende el ámbito social, económico y político y las situaciones en que la madre trabajadora se desenvuelve, así como los recursos que la sociedad y el Estado le ofrecen para facilitarle su desempeño y sobrevivencia en su doble rol ante la sociedad. Asimismo dentro de la presentación del presente trabajo, se intercalan los resultados del estudio efectuado, dando lugar a una mejor interpretación y verificación de las hipótesis y objetivos propuestos.

El Capítulo III presenta la Propuesta a la problemática planteada, con la intención de fortalecer las disposiciones legales existentes enfocadas a la madre trabajadora y practicar cambios en las políticas sociales; de manera que lo que se pretenda, encuentre mayores probabilidades de concretarse respecto al artículo No.155 del Código de Trabajo.

Se exponen al final, las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía utilizada.

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO.

Es de importancia dar a conocer una concepción teórica relacionada con el trabajo que se aborda, así también con los recursos institucionales con que se cuenta actualmente para su atención y la relación con el Trabajo Social, facilitando la interpretación causal de la problemática a investigar.

1.1. Rasgos Económicos y Sociales de Guatemala.

Nuestro país es otro más catalogado como subdesarrollado, calificativo que ha adoptado a nivel internacional por manifestar una serie de indicadores tanto económicos como sociales de diferente índole, que lo ubican en esa esfera.

La estructura capitalista continúa prevaleciendo en el Estado guatemalteco, su perspectiva de desarrollo se ve aún muy lejana, habiendo sufrido la etapa más aguda de depresión económica en los años ochenta, generando esta situación que los grupos de menores recursos económicos salieran más afectados, debido a que se tomaron disposiciones que lejos de cooperar para su mejoramiento y desarrollo se manifestaron en forma negativa.

“La economía guatemalteca experimentó en la década de los ochenta una crisis generalizada que impactó severamente a la sociedad. Disminuyeron los niveles de consumo, se desestimuló la inversión y se generó un fuerte proceso inflacionario. También se agudizaron las desigualdades sociales, aumentó la concentración

Se estima conveniente e importante hacer mención que en el transcurso del trabajo de investigación se encontraron limitantes, como la escasa voluntad de la Inspección General de Trabajo, en cuanto a proporcionar información relacionada a las denuncias de la madre trabajadora, y la indiferencia tan marcada al hacerles mención del artículo No.155 del Código de Trabajo.

Otra limitante fue la poca disposición del personal de la Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil diario, que funciona en el Ministerio de Trabajo, en cuanto a facilitar información del número de guarderías o áreas de cuidado infantil que existen; públicas, privadas o en las empresas, pues indicaron que no llevan un registro de todas esas áreas.

Sin embargo se logra concluir el presente informe, con la intención de contribuir a implementar alternativas que lleven al cumplimiento del bienestar laboral de la madre trabajadora; además a alcanzar la reflexión de los sectores que absorben la mano de obra femenina, de las entidades estatales que se crearon en pro de la mujer para que continúen su lucha, sugiriendo cambios en las políticas sociales e implementándolas para facilitar el logro del bienestar laboral de la madre trabajadora, consiguiendo de alguna manera que las instancias legales que intervienen en los procesos de resolución respecto a denuncias de prácticas discriminatorias hacia la madre trabajadora, tomen también conciencia de ello.

de la riqueza, se deterioró el poder adquisitivo, hubo devaluación de la moneda y aumentó la pobreza.”¹

Esta crisis económica que afectó enormemente a la sociedad guatemalteca, se marca en tres períodos: “1980-85, se manifestó una fuerte contracción de la economía acompañada de inflación e inestabilidad cambiaria, 1986-88, el ritmo inflacionario se desaceleró entre 1987 y 1988 al pasar del 12% al 10% en estos años respectivamente. Años 1989-90, la tasa de inflación alcanzó la cifra de 60% a diciembre de 1990 en comparación del mismo mes del año anterior. Ello afectó seriamente el nivel de vida de la mayoría de la población y repercutió negativamente en la demanda interna, los niveles de producción en el empleo y la inversión global.”²

A lo anterior se agrega otra de las características de la economía de Guatemala siendo esta la deuda externa que cada vez se incrementó, empobreciendo a los grupos mayoritarios de población ya que la política de crear nuevos impuestos para poder solventarla disminuyó los ingresos económicos en los hogares manteniéndolos en un estancamiento de insatisfacciones vitales.

Ante los crecientes y progresivos problemas económicos el Gobierno decide medidas fiscales que incluyen desde un impuesto extraordinario a las exportaciones, racionalización del gasto público, hasta la privatización de algunas empresas públicas (AVIATECA, TELGUA).

¹ / SEGEPLAN. Plan de desarrollo social. Desarrollo humano, infantil y familiar

2ª Ed. Guatemala. Pág. 2.

² / (Idem) Pág. 4.

Además por la escasez de recursos económicos para cumplir con las obras de infraestructura básica, el Gobierno recurre a la búsqueda de recursos al exterior.

En el aspecto de salud, las mejoras que se lograron en los períodos anteriores a los años ochenta, no fue posible mantenerlos debido a la creciente desnutrición que se empezó a generar en la población necesitada y la urgencia de poder cubrirlos en lo posible.

“En 1989 la mortalidad en los menores de cinco años alcanzó a 102 por cada mil nacidos vivos y obedeció principalmente a las mismas causas de la mortalidad infantil, enfermedades diarreicas, infecciones respiratorias agudas y desnutrición.”³

Por todos los medios de comunicación se ha hecho evidente que los centros hospitalarios tanto departamentales como regionales se encuentran en situación de deterioro al ser descuidados en su mantenimiento; considerándose que algunos llegaron a su inutilidad. En cuanto al equipo en general para su funcionamiento, del escaso que existe, la mayor parte está en malas condiciones, circunstancias que hacen dificultosa la atención que muchas veces quiere proyectarse en buena forma.

Se sabe que algunas de las instituciones no gubernamentales ofrecen sus servicios, desarrollando programas de cobertura al área de salud, sin embargo no son suficientes para la demanda que se presenta en la creciente población necesitada.

En referencia al orden de educación, el índice de analfabetismo en Guatemala alcanzó el 49% del total de la

³ / SEGEPLAN. Plan de Desarrollo Humano, Infantil y Familiar. 2ª Ed. 1992 Guatemala. Pág. 7

población. En el área rural se agrava la situación, alcanza el 72% con fuerte incidencia en la población indígena.

A esto existen diversas razones que lo provocan como los altos índices de deserción, ausentismo, repitencia; factores que se dan por la exigencia de trabajar al lado de los familiares en tiempos de cosecha en diferentes regiones, lo que le garantiza medios económicos para subsistencia. “Además de esto son bajas las coberturas de los servicios educativos especialmente en las áreas rurales con mayor población indígena que no hablan el castellano, pues la educación escolar para los indígenas, que tiene carácter bilingüe, es mínima ya que se imparte únicamente en el 5% de las escuelas existentes”⁴ lo que significa que muchas comunidades no reciben instrucción escolar por no hablar castellano.

Por otra parte debe mencionarse también la poca atención al cuidado de la infraestructura educativa, teniendo en total descuido el mantenimiento de los edificios escolares.

Merece entonces referir que la ineficiencia del sistema educativo ya sea por la disminución presupuestaria que se le haya dado o la inadecuada administración, contribuye indiscutiblemente a la incidencia del analfabetismo en nuestro país.

Ese desequilibrio económico de la década de los ochenta en el país, dio origen también al incremento del desempleo, pues al contraerse la economía el sistema financiero generó bajos niveles de educación, incluyendo la escasa calificación de la fuerza de trabajo que obstaculiza su absorción en la esfera del mismo, “al respecto se ha calculado que un 42% de la PEA no cuenta con

⁴ / Idem. Pág. 10

ningún grado de instrucción escolar y que un 48% de la PEA ocupada no está calificada.”⁵

Agregado a lo anterior, es de importancia mencionar, que los “treinta y seis años de guerra civil dejaron 150 mil víctimas, un millón de refugiados, 50 mil personas desaparecidas, 200 mil huérfanos y 40 mil viudas”⁶.

La afirmación del párrafo anterior nos permite pensar que luego de la marcada época de crisis, la población femenina se vio en la necesidad de trabajar ya sea para contribuir en los gastos básicos de la familia en general, por el deterioro del salario de compañero de hogar o por ser parte de las mujeres víctimas del conflicto armado y que desempeñan el doble rol de padre y madre, llevando la responsabilidad de solventar las necesidades vitales del hogar, estas tendrían que buscarse nuevos y mejores ingresos que les ayudaran a cubrir las necesidades elementales, dejando entonces a sus menores hijos, al cuidado de otros parientes o vecinos, por no tener un ingreso apto para pagar un lugar apropiado para su asistencia.

Algunas familias integradas también se verían en la misma situación de dejar a sus menores hijos al cuidado de un pariente, dado que el fenómeno económico difícil proyectaría cambios en un hogar de clase media.

Cabe acentuar que esta dura etapa en que se desencadenó una crisis económica progresiva, ha sido determinante para la sociedad guatemalteca, dando margen a que se incrementara aún

⁵ / SEGEPLAN. Plan de Desarrollo Social. Desarrollo Humano, Infantil y Familiar. 2ª Ed. 1992 Guatemala página 10.

⁶ / Informe 2000. Situación de la niñez en Guatemala. ODHAG. Capítulo II pág. 31.

mas el grupo de desposeídos, convirtiéndolos en más pobres y privándolos de los servicios elementales. De toda estas circunstancias no está alejada la mujer quien forma parte de la realidad social.

Bajo estos conceptos, es de tomar en cuenta la importancia de los Centros de Cuidado infantil en los lugares de trabajo, con mayor razón donde laboran gran cantidad de mujeres; aspecto que está contenido en el Código de Trabajo guatemalteco, pues una madre responsable, enterada de que sus hijos están al cuidado y atención de personas de confianza no descuidará sus niveles de productividad, situación que le interesa sobremanera al sector empresarial.

1.2. La Mujer como Sujeto y Objeto.

A la mujer como Sujeto se le “define como a un ser autónomo, protagónico con capacidades y cualidades de realizar acciones concretas por sí misma.”⁷

Se reconoce que en muchos aspectos la mujer tiene un importante rol; por ejemplo se le considera como el epicentro de la familia, misma que por excelencia es el núcleo primordial de la sociedad y además de la opción de ser madre y esposa, también se destaca en el ámbito laboral cooperando con su trabajo remunerado en el sostenimiento del hogar.

Las acciones ocurridas en la Revolución de 1944 vinieron a dar nuevas oportunidades a la mujer, para su participación más directa en el trabajo, comercio e industria; teniendo una nueva

⁷ / Grupo Consultivo en Género. Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación. Vocabulario referido a Género. Guatemala enero 1996.

perspectiva en el campo profesional capacitándose en distintas ramas que antes solo el hombre estudiaba y hacía. Actualmente la mujer ha logrado nuevas instancias que le han permitido manifestar y demostrar su potencial y capacidades en grandes ámbitos laborales.

La mujer como objeto “ está ubicada en un papel pasivo, donde puede convertirse en un ser explotado o cautivo de otro, sin considerar su autonomía e integridad.”⁸

Referencias históricas dan fe que a finales del siglo XIX el agobio de las obreras acogidas por el engranaje de la industria solo podría compararse a la triste suerte de los campesinos y a la no más envidiable del personal doméstico. El trabajo asalariado vino a ser el patrimonio de las obreras pobres. Por otra parte, la mujer que no se atrevía a trabajar vendría a ser siempre provecho del padre o esposo como colaboradora de él, desempeñando un papel subalterno; vemos a la señora Pasteur convirtiéndose en secretaria recopilando las anotaciones del sabio; más recientemente a Rosario Conde, esposa del escritor Camilo Cela quien dice “al casarme dejé de trabajar porque era mal visto, me dediqué exclusivamente a ayudar a Camilo en su trabajo, a pasarle sus escritos a máquina, a ser definitivamente su secretaria”⁹.

1.2.1. Ilustración Histórica de la Mujer en las diferentes Formaciones Sociales

1.2.1.1. Sociedad Primitiva

El medio de subsistencia se caracterizaba por la caza y la recolección; además de participar en las dos actividades, la mujer

⁸ / Ídem.

⁹ / Revista “Crónica” No. 100, Pág. 62. Guatemala 1989.

tenía la ventaja de influir en las tierras del clan, participaba en efectuar alianzas y matrimonios, tomaba decisiones en el nombramiento de personajes dentro de su organización, manifestando así autoridad y poder; fue una época de matriarcado donde las madres y las hermanas determinaban las relaciones de parentesco.

1.2.1.2.Sociedad Esclavista:

En esta sociedad, la mujer no tiene participación en los aspectos económicos o sociales, excluyéndola totalmente de las funciones de la vida pública, no tenía derechos cívicos, patrimoniales y políticos. En este régimen, la mujer por su condición está considerada como objeto, de hecho es esclava asignándosele funciones únicamente para satisfacer las necesidades del hombre y la procreación de hijos; como esclava a la mujer se le adiestraba para los quehaceres domésticos, además las comercializaban preparándolas previamente para practicar la prostitución sufriendo explotación y abusos.

1.2.1.3.Sociedad Feudal:

Se caracterizaba porque el poder económico y social estaba concentrado en la nobleza, reconociéndose que en esta época la mujer tenía todos los medios para su satisfacción material, sin embargo no tiene derecho a involucrarse en actividades relacionadas a lo político, económico y social. En esta etapa la mujer campesina participa en el trabajo de campo para subsistencia familiar, también tiene la responsabilidad de la procreación y mantenimiento de los hijos y al igual que la clase social alta, no tiene participación en decisiones de tipo económico, social o político.

1.2.1.4.Sociedad Capitalista:

La mujer dentro de esta sociedad continúa siendo un ser subsidiario, dependiente, subordinada al hombre, generalmente es parte de la clase social desposeída de los medios de producción. Aquí la mujer está excluida en la mayoría de las actividades políticas, sociales, recreativas además de las decisiones familiares y en un momento dado se convierte en artesana, campesina, proletaria agrícola o comerciante. En esta sociedad la mujer es explotada en el ámbito laboral y dentro del núcleo familiar tomándosele como responsable de la crianza de los hijos, y quehaceres domésticos.

1.2.2. El Trabajo y la mujer como modelo tradicional

A través de la historia y los años, el trabajo que desarrollan los hombres ha sido siempre más visible, actualmente se mantiene la idea. Sin embargo la existencia de documentos que apuntan el inicio de la humanidad dan fe que tanto hombres como mujeres han realizado diferentes funciones, jornadas y trabajos que no pueden pasar desapercibidos por las implicaciones que traen a su vida personal.

De generación en generación, se ha fomentado la división sexual del trabajo mediante la educación, los juegos y el proceso de socialización; separando el trabajo productivo a los hombres y dejándoles a las mujeres el trabajo doméstico o reproductivo.

Las tareas del hogar generalmente son exclusivas de la mujer, mismas que tienen especiales características, por ejemplo: no tienen vacaciones, se realizan los trescientos sesenta y cinco días del año, no hay días de descanso, no tienen salario y su jornada es de dieciséis horas o más, sin embargo no se acepta su complejidad

y esfuerzo para realizarlo no teniendo todo ello reconocimiento social.

A pesar de todo lo anterior este trabajo tiene gran valor social y monetario pues está ligado a la supervivencia de los seres humanos y se le conoce como Trabajo reproductivo que “es el trabajo vinculado con la perpetuación de los sistemas sociales; incluye tres tipos de reproducción, a- la biológica, que implica la procreación, cuidado y crianza de los hijos e hijas. b- la reproducción social de la humanidad, que implica la transmisión de valores, costumbres, hábitos y de modelos de ser de hombres y mujeres. c- la reproducción de fuerza de trabajo que consiste en la realización del trabajo doméstico, que permite el descanso y actividades productivas de la familia”¹⁰.

Por otra parte, se le asignó el trabajo reproductivo a las mujeres por sus características biológicas y de su función reproductora (ser madre y amamantar) cualidades exclusivas e insustituibles para el sexo femenino, pero a las que la sociedad por asociación le asigna otras como la de cuidar y educar a los hijos, hacer las tareas de la casa; cuando se ha demostrado que para la educación integral de los hijos, es necesaria la participación de ambos padres y para la ejecución de las actividades hogareñas, de las que todos los integrantes de la familia se benefician debe existir una igualdad en su distribución, para que se de una satisfacción de necesidades.

Merece anotar que, al incorporarse al mercado laboral la mujer desarrolla una doble jornada de trabajo, pues a la jornada cotidiana de trabajo reproductivo agrega la otra de trabajo

¹⁰ / “Propuesta Metodológica”. Para la capacitación en Derechos Humanos con perspectiva de género. Procuraduría de los Derechos Humanos, Universidad Rafael Landívar, 1ª Edición página 46

productivo; que “es el que se realiza para la producción de bienes o servicios, destinados a la venta o consumo. La persona que lo ejecuta recibe remuneración monetaria por ello”¹¹. Se sabe que en algunas ocasiones en el área rural existe una triple jornada de trabajo para la mujer ya que participa en las actividades de gestión comunal.

“En Guatemala se han realizado estudios que demuestran que las mujeres trabajan jornadas de catorce a dieciséis horas diarias, ocho de ellas de trabajo productivo; de cuatro a seis de trabajo reproductivo y a veces de dos a tres horas de trabajo comunitario. Esa situación le produce elevados niveles de tensión, angustia, ansiedad, etc. afectando su salud y limitando su participación en otro tipo de actividades como la capacitación técnica o laboral, actividades políticas, deportivas o culturales o simplemente el ocio o descanso”¹².

Para la sociedad el ama de casa es una mujer serena sin problemas, como si toda su vida transcurriera en forma armoniosa sin dificultades hogareñas que no pueda superar. Debe ser tolerante, cariñosa, permanecer en la casa y hacer oficio todo el día y además estar siempre de buen humor.

1.3. Sociedad

Está constituida por un conglomerado general de personas ubicadas en un distrito, que manejan una dinámica de intereses particulares y otros comunes, relacionados con los procesos de

¹¹ / Ídem página 47.

¹² / Ídem

producción de bienes materiales para su mantenimiento y preservancia.

Por la misma integración de la sociedad, con sus distintos tipos humanos: hombres, mujeres y niños y su interrelación entre sí, se le comprende como ente de continuidad, perseverancia y conservación. El ser humano ha sido capaz de crear leyes y normas con la finalidad de conducirse y atender sus necesidades; en una acción de mutua cooperación logra cubrir urgencias en circunstancias históricamente determinadas.

La humanidad por naturaleza es sociable, no puede vivir aislada, obligadamente necesita de sus semejantes para su progreso y desarrollo; al respecto, un ejemplo para mencionarse son los empresarios a quienes se les considera como pieza importante dentro de la sociedad, como la célula social y económica de la sociedad. Lo anterior se une al hecho de la participación de otras personas que contribuyen a la dinámica interna para el cumplimiento y resultado de determinada función.

Hoy en día el género femenino también se cuenta dentro del personal de grandes empresas, ocupando diversos puestos; aunque “en el sector informal, la presencia relativa de la mujer es más predominante que la del hombre (37%) respecto a las categorías ocupacionales.”¹³

La ocupación de la mujer se concentra en la industria manufacturera, manifestándose así que dentro de la sociedad la mujer contribuye también con su fuerza de trabajo al desarrollo de la misma, constituyéndose en madres que se ven en la necesidad de trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar ó aquellas que

son el eje principal del hogar, madres solteras que desempeñan un doble papel y llevan solas la responsabilidad de solventar económicamente las necesidades vitales de sus hijos con los que ha conformado una familia que resulta ser el elemento fundamental de la sociedad.

1.4. Familia

“Se integra por todas las personas que viven bajo el mismo techo y poseen vínculos de consanguinidad o afectividad, cuya función principal es educar, atender, cuidar y amar al niño proporcionándole las experiencias que le permitan tener una vida sana y productiva¹⁴.”

La familia a la que se le considera como un grupo de personas unidas por nexos consanguíneos y de afecto, en donde se intercambian sentimientos que básicamente tienen que ser de amor y comprensión para crear un ambiente de armonía; resulta importante por cuanto es el medio que ayuda a los seres humanos socialmente útiles a desarrollar y transmitir muchos conocimientos humanos como valores que alimentan la conducta humana; es decir el desarrollo psicobiosocial, la socialización, etc.

Por ser una institución social espontáneamente formada, la familia se sujeta al sistema económico-social, quien la condiciona en la vida y formas de familia y a consecuencia de ello hay factores externos que tienen mucho que ver en la dinámica familiar; es decir que existen situaciones de fuera que llegan a desequilibrar las funciones normales dentro del grupo familiar, afectando a la

¹³ / UNICEF-SEGEPLAN, “Análisis de la situación del Niño y la Mujer” Guatemala 1991. Pag. 54.

¹⁴ / Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, “Los Niños de Guatemala”. Impresiones Selectas S.A., Guatemala 1991, pag 8.

persona, de manera que en el futuro aparecerá el efecto en su personalidad.

Como ejemplo de los factores externos que alteran la dinámica familiar podemos mencionar: los factores sociales que vienen a representar las necesidades; acumulación de frustraciones e inadaptaciones que dan lugar a la pobreza, enfermedad, minusvalía física. También están los factores culturales los cuales se manifiestan en el hombre como sus hábitos de acción y de pensamiento aprendidos; además existen factores económicos que intervienen en la obtención de bienes materiales como satisfactores de necesidades adquiridas de las que se cuentan la distracción, el descanso, la salud, estética, etc.; comodidades que más tarde se vuelven básicas y entonces el grupo familiar se va a empeñar en alcanzarlas, surgiendo dos alternativas: que lleguen o no a lograrse; si la respuesta es negativa la frustración aparecerá dentro de la familia, situación que se proyectará a los demás miembros.

Se entiende que lo económico puede contribuir positiva o negativamente en el núcleo familiar; dada la capacidad económica se toma la decisión en muchos hogares en que ambos padres de familia trabajen para sacar adelante el hogar; se agudiza más el problema económico cuando el hogar es sostenido únicamente por la madre, como consecuencia de viudez, divorcio, migración temporal o definitiva del compañero en busca de trabajo; quien tendrá que buscar quien le atienda a sus hijos cuando ella se encuentre en su trabajo. Se sabe que en estos casos generalmente se busca el apoyo de otros familiares, vecinos y en última instancia dejándolos solos, lo que lógicamente no completa en forma normal el desarrollo físico y mental de los menores; factores que constituyen los derechos del niño

1.5. Niño

Se define como, “Ser vulnerable, en cuanto a que todas las decisiones se toman en nombre de los niños e invariablemente afectan a su porvenir”¹⁵. También se le dice” Persona inmadura. Comprende la vida humana desde el nacimiento hasta la adolescencia. En ciencias sociales se equiparan las expresiones niñez y menor de edad”¹⁶

Expresándolo de otra manera, son los seres que cronológicamente se encuentran en crecimiento hasta los 18 años de edad, que según la Ley Civil se le considera adulto, es decir un nuevo ciudadano; se le dice indefenso debido a que aún no es capaz de resolver sus necesidades básicas con madurez, con seguridad hacia la sociedad aún se encuentran en proceso sus capacidades físicas y mentales.

El niño es un ser a quien sus progenitores lo van a moldear, haciéndole reaccionar a los estímulos que le proyecten según su edad, así pues, tendrá reacciones de alegría, de placer, de tensión, etc.

De acuerdo a los Derechos del Niño, éste tiene derecho a estar sano, tener atención médica, un lugar donde vivir, alimentarse, jugar; además de que se proporcione amor y comprensión, esto es lo que esencialmente toda madre responsable quiere para sus hijos; sin embargo muchas de ellas no pueden proporcionárselos a cabalidad; tomando como ejemplo aquellas que trabajan y que no tienen quien les apoye económicamente y que durante buena parte del día se alejan de sus menores hijos para

¹⁵ / Op. Cit. “Los Niños de Guatemala”, pag 2.

¹⁶ / Diccionario de Sociología. Faichild, Henry Pratt, Fondo de Cultura Económica. Pág. 200

recibir una remuneración que les permitirá la subsistencia; aquí se involucran también todas las que sienten la incapacidad del salario del esposo para cubrir todas sus necesidades vitales y deciden incorporarse en la esfera de trabajo para poder complementar el exiguo salario que percibe el compañero.

Los frutos de éstos hogares van a experimentar la ausencia de sus padres ó de su madre en cierta etapa de su crecimiento debido a las circunstancias y de alguna manera en el futuro habrá alguna señal de conducta, como resultado de ello.

Por otra parte no se puede dejar de mencionar los riesgos físicos que corren los hijos de padres que trabajan: se ha sabido de infantes que mueren incinerados ó ahogados debido a que en medio de su ingenuidad no prevén el peligro, ocurriendo también el abuso desde cualquier punto de vista para con ellos, por los mismos parientes y en relación a lo anterior se valora la existencia de un espacio habilitado con los recursos necesarios para Centros de Cuidado Infantil en las empresas privadas, de las que es oportuno ampliar el concepto.

1.6. Aspectos de Contexto Histórico Social de los Centros de Cuidado Infantil

Por iniciativa de la Sra. Mélida Montenegro de Méndez en el año 1945 se estableció la “Asociación de Damas Pro-comedores Infantiles, reconociendo su personería jurídica el 3 de Diciembre de ese mismo año, teniendo como única función proporcionar a los beneficiarios un tiempo de alimentación, funcionando en la capital y algunos departamentos.

La primera Dama de la República en el año de 1950, que era la Sra. Elisa Martínez de Arévalo, tuvo la idea de la creación de la Asociación de Guarderías Infantiles, esta asociación tenía carácter semiprivado, con el fin de ocuparse en amparar a los desvalidos sociales; proporcionándoles entretenimiento, es decir una proyección paliativa, a la crítica situación económica y social de los seres necesitados. Esta organización inicialmente funcionó con elemento femenino, haciendo exclusión temporal de los varones. El grupo femenino tomaría bajo su cuidado la creación de la naciente institución y tendría a su cargo la solución de urgentes problemas de la infancia guatemalteca.

Posteriormente se organizó la Junta Directiva cuyos componentes fueron representativos de los sectores de la sociedad. La Asociación debería ser el más fiel exponente de la naciente democracia guatemalteca.

El 10 de Julio de 1950 fue fundada la Asociación que se llamó Guarderías Infantiles, teniendo como objetivos:

- Atención a los niños necesitados, especialmente a los privados momentáneamente de los cuidados de la madre, por el trabajo, enfermedad ó prisión.*
- Atención a los niños sin recursos a la hora del parto.*
- Cuidado de los niños enfermos, con la creación de hospitales adecuados.*

Las Trabajadoras Sociales eran las que determinaban a través de un estudio socioeconómico a qué persona se le prestaría el servicio.

En 1963, el 20 de abril se une la Asociación de Bienestar Infantil con la Secretaría de la Presidencia, con la intención de armonizar las actividades de Bienestar Social promoviendo el desarrollo de programas que se proyectan al desarrollo de la familia guatemalteca y la solución de problemas que la afecten; integrada por 16 centros que prestan sus servicios a la niñez guatemalteca.

Considerando los términos de uno de los objetivos sobre los cuales fue autorizada la Asociación de Guarderías infantiles en nuestro país, específicamente al que se enfoca a causas laborales, actualmente existen mayores razones para que se reconozca el artículo 155 del código de Trabajo, pues las circunstancias económicas en que nuestro país ha caído, está involucrando con rapidez a la mujer, vendiendo esta su fuerza de trabajo; generalmente las madres que son viudas y otras que por una escasa educación, faltas de orientación y apoyo familiar caen en roles de padre y madre y otras para complementar el salario de su pareja y solventar gastos familiares.

La funcionalidad de un Centro de Cuidado Infantil habilitado en una industria donde muchas madres por diferentes circunstancias prestan sus servicios la mayor parte del día cooperaría de buena forma para que los menores hijos de las empleadas se desarrollen en un ambiente social similar al hogar, además de que significaría para estas madres, disminuir en parte sus preocupaciones al saber que sus hijos se encuentran inmediatos a su lugar de trabajo, con la responsabilidad de una tutela conocida.

Por otra parte los patronos se benefician dado que el rendimiento laboral de las trabajadoras mejoraría en todo aspecto. En tanto las madres desempeñan las tareas asignadas, sus hijos

estarían integrados a un plan de actividades educativas, recreativas y de salud que contribuirían al desarrollo de su crecimiento personal.

Se cuentan en Guatemala con algunas empresas que habilitaron guarderías infantiles para el servicio de las madres trabajadoras. En México, “se estableció desde 1931 la obligación patronal de proporcionar el servicio de guarderías, a fin de que las mujeres pudieran trabajar con la tranquilidad de que sus hijos estuviesen cuidados; disposición que fue reglamentada en 1961, circunscribiéndose la obligación que tuviesen a su servicio más de 50 mujeres”¹⁷

En 1962 la Ley laboral Mexicana estableció que los servicios de guarderías infantiles deberían ser proporcionados por el Instituto Mexicano de Seguridad Social, pero no se llevó a la realidad por motivos de carácter económico.

A nivel gubernativo en nuestro país aún no se ha pensado en que la Seguridad Social adopte lineamientos de esa índole, únicamente se han elaborado trabajos de Tesis proponiendo la creación de este tipo de Centros, pero para los trabajadores de la misma institución, anteponiéndose siempre el factor económico que impide su realización.

1.7. Guardería Infantil

Según las Naciones Unidas las define como “Un servicio organizado para cuidar a los niños que se ven obligados a pasar

¹⁷ / Planeación y Programa Vol. II No. 1 IMSS 1974. Folleto.

fuera de su casa una parte del día, siempre que las circunstancias exijan que se complete la asistencia normal en el hogar¹⁸.”

Se le aprecia entonces como los lugares que representan un gran apoyo a las personas que allí confían a sus menores hijos, de acuerdo a las circunstancias que lo ameriten; el funcionamiento de este tipo de centros dentro de grandes empresas privadas ayudaría a cooperar con las políticas del Estado que persiguen el bienestar social, absorbiéndolas para canalizarlas en beneficio de grupos de madres que también se incorporan y participan en la actividad productiva del país, para hacer posible el mejoramiento de su propio nivel de vida.

Un espacio habilitado para Cuidado Infantil en los centros privados de trabajo, desarrollaría un importante papel, contribuyendo en parte al desenvolvimiento psicosocial de los hijos de los trabajadores, contrarrestando los fenómenos de conducta que los infantes más adelante puedan proyectar en el ambiente donde se desarrollen. El Centro de Cuidado Infantil, ayudaría a la madre trabajadora a desempeñar sus labores con mayor confianza y tranquilidad, situación que va a redundar en su trabajo, incrementando su rendimiento productivo, fines que todo patrono persigue.

La existencia de un centro de cuidado infantil es una típica demanda popular propia de madres trabajadoras ya que a causa de situaciones económicas exiguas, buscan el campo de trabajo para subsistencia familiar o apoyo al ingreso único del compañero de

¹⁸ / Asistencia al Niño en Guatemala. Naciones Unidas Pág. 4. 1982.

hogar, pues dentro de los grupos sociales populares, actualmente se vive una crisis económica permanente.

1.8. Demandas Populares

A las mismas se les interpreta como la “expresión de una necesidad auténtica manifestada por un grupo ó comunidades que representan globalmente a una sociedad.”¹⁹

Interpretándose como reflejo de la ausencia de factores básicos indispensables que permitan al hombre ó comunidad una supervivencia sin dificultades.

Existen dentro de la sociedad demandas individuales que son de tipo familiar, ya sea en el área rural ó urbana que de alguna manera representan una muestra en general de un país.

Un ejemplo de demandas populares individuales son las de tipo alimentario, empleos ó guarderías; interviniendo para que ocurra esta necesidad, factores de tipo familiar, situación social y económica de un país; por ejemplo la pobreza de la que merece citarse su concepto.

¹⁹ / Eva Margarita Girón y Otros. “Las Políticas Sociales y El Trabajo Social en la Secretaría de Bienestar Social de Guatemala”. IV Encuentro de Trabajo Social, Centroamérica, México y el Caribe. Guatemala 1987. Pág. 17.

1.9. Pobreza

Se le llama así a la “situación socioeconómica en la que se encuentran grupos sociales que no están en la capacidad de satisfacer adecuadamente las necesidades consideradas como básicas; la que es resultado de las políticas implícitas ó explícitas que orientan a la producción de un sistema económico determinado”²⁰

La pobreza va interconectada con el alcance de satisfacciones indispensables que va a ser determinado por el ingreso económico familiar y el costo de los productos básicos.

Dentro de la esfera de países subdesarrollados se puede considerar a Guatemala, dado que atraviesa una crisis provocada por el deterioro del poder adquisitivo, concentración de la riqueza en pocas manos, inflación, etc.; generando un índice de pobreza. Debido a la precaria situación económica familiar actual, gran número de mujeres se ven situadas en el mundo del trabajo. Un aspecto importante de mencionar es que muchas mujeres que trabajan afrontan solas la doble responsabilidad del hogar, es decir el sostenimiento económico y crianza de los hijos y otras que complementan el salario de su pareja.

La pobreza naturalmente pertenece a la realidad objetiva por ser parte de la sociedad en donde se origina por diversos desajustes en la interrelación de factores que intervienen en el proceso económico y social.

²⁰ / SEGEPLAN “La Familia, perfil de la pobreza en Guatemala”, Estudio de Investigación. Guatemala. Pág. 2. 1983

Por otra parte debe mencionarse que el aspecto educativo es determinante para ubicarse en el sector laboral, particularmente si es mujer ya que existirán mayores posibilidades de contratos en actividades que representen un mejor ingreso económico.

Con lo anterior se entiende que con un nivel de instrucción escolar mayor, habrá más y mejores oportunidades de ocupación ó empleo que signifique ingresos económicos cómodos para cubrir necesidades básicas y otras, para elevar su condición de vida; se explica entonces que la falta de educación es determinante causal de pobreza.

Respecto a educación el “42% de mujeres cursan el nivel primario, el 9 % el secundario y únicamente el 15% llega a la Universidad”²¹, por tal razón la situación de la mujer se agudiza en la ocupación de actividades laborales que le garanticen mejor salario, siendo desplazadas a otras donde se ve explotada, desprovista de las prestaciones legales. Citándose aquí a las madres solteras que obligadamente tienen que dejar a sus hijos al cuidado de personas ajenas, pues están urgidas de un empleo honesto para obtener un salario fijo que les permita subsistir, integrándose entonces a la esfera laboral del sector empresarial.

1.10 Empresas Privadas

Se le llama Empresa a “toda organización que tiene el valor intrínseco de una acción hecha por el hombre, encaminada a

²¹ / Blandón de Cerezo, Raquel. Presidencia de la República. “La Mujer y La familia en Guatemala” IV encuentro de Primeras Damas de Centroamérica, Honduras 1990.

ofrecer algún servicio a la comunidad y obtener a la vez, un beneficio directo para la misma Empresa”²².

Las Empresas se clasifican en formales, que son las que cumplen determinadas funciones y fines por medio de un conjunto de personas y actividades que se valen para ello de recursos económicos y naturales, además está autorizada por la Ley. En la empresa informal no participa la Ley para su autorización

Se dice que los elementos esenciales de toda empresa son de orden social-económico. De orden social porque va a estar siempre organizada y dirigida por el hombre, a quien se le considera base de la sociedad y de orden económico, ya que desde su creación hasta su funcionamiento será objeto de inversión económica. De acuerdo a la información de la Secretaría de Integración Centroamericana, al referirse al comercio en Guatemala indica que éste es el país líder del MERCOMUN, actualmente ha superado algunos obstáculos que se le presentan en el transcurso de la historia. Según información de la Dirección del Registro Mercantil, éste recibe cerca de veinticinco mil solicitudes de inscripción de empresas lucrativas, de las que solamente el promedio de diez mil logran su inscripción.

Se incrementó para el año 1992 el número de empresas de todas clases, obviamente todas ellas empleando personal femenino, incluyendo madres de familia. Es de mencionar, que el número de empresas en general es mucho más grande que el que realmente se conoce.

Se sabe que la entidad que agrupa a empresas de todas clases es la Cámara de Comercio, asimismo existe la Cámara de Industria, la del Agro. En general hay una coordinadora de

²² / Graciela Irinea Herrera Alvarez. “El Trabajo Social en las Empresas Privadas” Tesis, 1992 pág. 2.

asociaciones comerciales (CACIF), que revela que el sector empresarial es el más organizado del País.

Todo lo mencionado con anterioridad permite inicialmente pensar que la dinámica de una empresa o industria, está básicamente formada por el hombre; él es el eje, en conjunto pone en marcha grandes maquinarias que producirán para la sociedad a la que pertenece.

Sin embargo, “los hombres no trabajan aisladamente, cada empresa es una sociedad y ésta reclama para su propia existencia, la unidad de sus componentes a través de un conjunto de relaciones que deben sistematizarse”²³.

Por otra parte es de reconocer que el trabajo es una actividad de la que siempre va a necesitar el ser humano para sobrevivir, nace con él y va a formar parte del mismo ya que a partir de cierta etapa del desarrollo de su vida va a ser indispensable para su máxima existencia. En su lugar de trabajo el hombre comparte sus vivencias, allí pasa la mayor parte de su tiempo, al mismo llega con sus cualidades y defectos, anhelos y esperanzas; aplicándose esto mismo en el gremio de mujeres que participan en la fuerza productiva.

Se considera pertinente referir aquí lo que en su Administración y Gerencia de Empresas, Sisk, Henry y Sverdikl dice “toda persona debe sentir seguridad en su trabajo para aprenderlo adecuadamente y ejecutarlo bien”.

Se sabe que actualmente la mayoría de empresas privadas lucrativas cuentan con grandes adelantos tecnológicos, sin embargo muchas de ellas han olvidado algunas consideraciones que representen “el valor agregado” de las leyes establecidas para el bienestar laboral de la mujer que trabaja, como por ejemplo

²³ ./ Problemas de la administración de empresas. La Doctrina Social y la Ley del Trabajo. Escuela de Trabajo Social USAC. Guatemala. Folleto pág. 36.

manejar flexibilidad en los horarios de trabajo, adecuadas licencias de maternidad, cumplir con la acomodamiento de espacios de protección social para los hijos menores de las empleadas, con ello la parte patronal incrementaría su productividad, además de mantener la satisfacción de sus trabajadoras creando en ellas lealtad y respeto por su centro de trabajo.

Deduciendo lógicamente con lo anterior que bienestar laboral es inherente a bienestar social; entendiéndose también que ese bienestar es propio para la mujer trabajadora, al desarrollo de su vida material y espiritual que le permita un crecimiento cuantitativo y cualitativo para estar en condiciones de seguir transformándose y transformar su alrededor para beneficio común. De hecho es menester referir el concepto siguiente:

1.11 Bienestar Social

Se considera como “la meta que las sociedades pretenden alcanzar interpretándose como la búsqueda de satisfactores de necesidades materiales y espirituales que encaminan al hombre a alcanzar la vida plena”²⁴

Durante el gobierno del año 1986, Bienestar Social se definió como los servicios que deberán basarse en los principios de participación, promoción y organización social, estimulando la autogestión de la población, lo que aplica desarrollo de programas integrados, tanto preventivo como servicios a la población de extrema pobreza y riesgo social.

En nuestro país los servicios de Bienestar Social lo constituyen todos aquellos destinados a cubrir necesidades tales

²⁴./ Op. Cit. “Políticas Sociales y Trabajo Social en la Secretaría de Bienestar Social”.

como: atención al niño huérfano ó abandonado, menores de edad, niños con problemas de deficiencia mental, niños cuyas madres trabajan fuera de su hogar, etc.

De acuerdo a la etapa que vive el ciudadano dentro de la sociedad, va generando nuevas necesidades y asimismo formas para satisfacerlas; en función de lo anterior, las fuerzas productivas de un país logran sus conquistas para el bienestar social, evidenciándose así el desarrollo material y espiritual de una nación. En Guatemala en general se considera que debido a una serie de medidas económicas inadecuadas se han dado los desajustes sociales que se manifiestan en una serie insatisfacciones de salud, vivienda, educación, condiciones de empleo; revelando con esto que nuestro país mantiene uno de los niveles más bajos de bienestar social.

Según el Estado, ha formulado políticas sociales de Bienestar Social que se conducen al fortalecimiento de la familia y a la protección de menores de situación irregular; sin embargo resultan ineficaces por cuanto son limitadas, prestan un servicio paliativo; un ejemplo de inutilidad son los grupos de niños que a diario se ven en la calle y que no han encontrado satisfechas sus necesidades. Para la correcta interpretación de Políticas Sociales se presenta el siguiente concepto:

1.12 Políticas Sociales

Son las que garantizan la estabilidad del estado y responden a las exigencias vigentes en un país.

Las definen como “las medidas y decisiones que toma un Estado históricamente determinado para formalizar su intervención frente a la problemática y necesidades básicas que subyacen al interior de la clase trabajadora, so pretexto de resolver dicha

*problemática y satisfacer las necesidades reales de la población a la cual dirige su acción”.*²⁵

A las políticas sociales se les considera como un medio para alcanzar el bienestar, la justicia y la igualdad de oportunidades.

Tomando en cuenta nuevamente lo dicho por Lenin, en cuanto a que el Estado se le ve como un ente opresor, siendo utilizado para someter a una clase social determinada, se puede agregar que en el momento en que la clase oprimida reclame sus derechos formulando demandas, el Estado utiliza mecanismos propios y convenientes para él, para resolver conflictos que se evidencian, poniendo en práctica las políticas sociales; éstas últimas garantizan la estabilidad del Estado, aplicándolas generalmente al área capitalina, acentuándose así su característica discriminadora; lo que da como resultado escasas posibilidades de mejoramiento de vida en el área rural.

*“En consecuencia las políticas sociales requieren un proceso de planificación, ejecución y evaluación encaminado a la atención directa de los problemas y necesidades que afrontan los sectores populares, a manera de que participen en la búsqueda de mejores niveles de vida.”*²⁶

Teóricamente se encuentra que por medio de las políticas sociales se equilibran los intereses de la clase poseedora y el desposeído, se dice que toda política social beneficia a aquellos a quien va dirigida creyendo que va a nivelar las desigualdades

²⁵ / Op. Cit.

²⁶ / “El Estado, las políticas sociales y la estrategia de la intervención del trabajador social en el área de educación”. Seminario de Trabajo Social, Programa especial de licenciatura. Pág 14 – 16. 1988.

generadas por las acciones de la economía capitalista, corrigiendo errores de ese sistema económico.

El papel preponderante de las políticas sociales es ideológico, escondiendo la realidad del porqué de la clase oprimida, la existencia de masas populares. Además las políticas sociales tratan la manera de mantener a la población al margen del conocimiento real de las alternativas de superación personal.

Se sabe que en Guatemala se han creado diversas políticas sociales que van enfocadas a resolver necesidades básicas de la población proporcionando beneficios; las cuales se elaboran básicamente a nivel de efecto y no de causa.

La mujer actualmente es representativa dentro del ámbito laboral del país, ya que está contribuyendo en buena forma al proceso de producción del mismo, formando parte importante en la economía y la sociedad pues además tiene responsabilidades en su hogar.

*“El papel de la mujer se ha modificado en este siglo y crece la conciencia en reconocer su valor e importancia. La creciente preocupación por reconocer la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el mundo de hoy se ha manifestado en la medida en que se inician en la Carta de Las Naciones Unidas y la Declaración de Los Derechos Humanos”*²⁷

Lo anterior demuestra que la mujer a través de los años, está dando a conocer su valor innato, sus capacidades; por ende sus derechos ante la sociedad que la absorbe como elemento

²⁷ / Derechos de la Mujer. Colección Conociendo Nuestros Derechos y Deberes. C.A. Procuraduría de Los Derechos Humanos, pág. 19, 1993.

productivo, que merece reconocimiento de su dignidad y otro conjunto de derechos sociales

Es inminente la necesidad de crear políticas sociales que conlleven a complementar las que ya existen en cuanto a la protección del trabajo femenino, garantizando igualdad de salarios y trabajo, como también el cumplimiento de leyes relacionadas a las madres trabajadoras, influyendo de manera que se eliminen las circunstancias que por género excluyen a la mujer.

1.13 Género

Según el glosario de términos de género del centro nacional para el desarrollo de la mujer y la familia, se puede interpretar como “el conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos en el proceso de socialización”.

Interpretándose más ampliamente como “el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades construyen a partir de las diferencias sexuales, anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres dando sentido a la reproducción y a las relaciones de poder entre ambos”²⁸.

Entonces género son esas características que no traemos de nacimiento, sino que las aprendemos, lo que la sociedad asigna como propio a cada hombre o mujer; todos esos valores, tradiciones, costumbres o normas que socialmente se transmiten; roles o funciones que tanto hombres y mujeres desempeñan en la sociedad.

²⁸ / “Propuesta Metodológica”. Para la capacitación en Derechos Humanos con perspectiva de género. Procuraduría de los Derechos Humanos, Universidad Rafael Landívar. 1er edición pág. 26. Marzo 1998

Contrario al aprendizaje la otra categoría científica: SEXO viene a constituirse en “las características físicas que por naturaleza trae toda persona, ya sea hormonales o fisiológicas”²⁹, como los sistemas organizados de funcionamiento biológico, el aparato respiratorio, digestivo, nervioso; teniendo algunas diferencias entre hombre y mujer en cuanto a la forma y función de los órganos sexuales, sin embargo, son características genitales con las cuales nacemos determinadas por la naturaleza y no son susceptibles de cambio.

En síntesis se dirá que entre hombres y mujeres existe más semejanza que diferencia, sin embargo dentro de la sociedad al hecho biológico se le ha dado otra magnitud con otros significados que determinan diferencias de rango entre mujeres y hombres

A consecuencia de lo anterior se han generado formas de discriminación contra la mujer dentro de las mismas políticas sociales que se crean por el Estado y dentro del ámbito laboral, o formas de exclusión o marginación para ellas, por ejemplo: la

1.13.1. Sobregeneralización

Que “consiste en generalizar las características o necesidades de un sexo, como si fueran aplicables a ambos y haciéndolas valederas para los dos”³⁰.

Por ejemplo, al analizar las necesidades propias para el sexo masculino se consideran válidas para el femenino, sin haber

²⁹ / Idem página número 25.

³⁰ / “Propuesta Metodológica”. Para la capacitación en Derechos Humanos con perspectiva de género. Procuraduría de los Derechos Humanos, Universidad Rafael Landívar. 1er edición pág. 41. Marzo 1998

tomado opinión de sus experiencias o necesidades que se podrían relacionar con la construcción de una guardería servicios médicos para hijos, horarios especiales para responsabilidades familiares tradicionales a las mujeres. Otra forma de discriminación es la:

1.13.2. Sobreespecificidad

Que se refiere a “presentar como específico de un sexo los intereses comunes de ambos”³¹, diciendo por ejemplo que los trabajadores varones necesitan de aumento salarial, argumentando que son ellos el sostén de su grupo familiar sin tomar en cuenta a las mujeres que son jefas de hogar, o el hecho de que actualmente el hogar necesita de mayor ingreso económico para solventar las necesidades familiares.

Se puede señalar que las características atribuidas a los hombres son más valorizadas socialmente que las que corresponden a las mujeres, dado que la misma sociedad ha transmitido a través de las generaciones que la figura femenina está destinada al quehacer doméstico, sin oportunidad de crecimiento y reconocimiento como ser humano. Sin embargo actualmente se conoce que las organizaciones, las mujeres y los mismos Estados han emprendido acciones para lograr que entre hombres y mujeres exista igualdades reales, solidaridad, respeto, aceptación mutua y valorización que conlleven a nuevas formas de vida para la paz y el desarrollo.

³¹ / Idem.

CAPITULO II

2. TEMÁTICA INTERRELACIONADA CON EL ANÁLISIS DERIVADO DEL TRABAJO DE CAMPO.

Para una comprensión del ámbito económico, social y político y las situaciones en que la madre trabajadora se desenvuelve, así como de los recursos que la sociedad y el Estado le ofrecen para su desempeño y sobrevivencia, se lee a continuación el contenido, el que en ciertos aspectos y en algún grado, resultó dificultoso obtener en el proceso de la investigación, debido quizás a la indiferencia hacia la mujer trabajadora y a la poca voluntad tan marcada, en cuanto a colaborar para aportar información en determinados departamentos del Ministerio de Trabajo. Así también se intercalan los resultados de la investigación realizada para una mejor interpretación del contexto desarrollado en el presente informe.

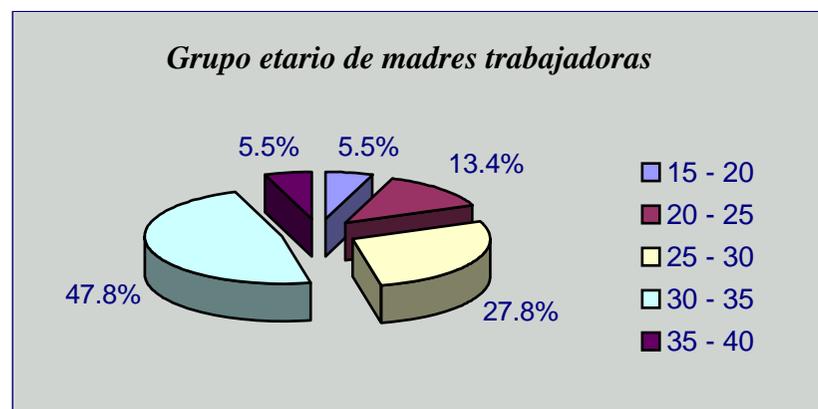
2.1. La Mujer Trabajadora Actual.

La población femenina en Guatemala, enmarcada en la PEA (Población Económicamente Activa) está sujeta también a la problemática que se desprende de las raíces económicas y sociales injustas del país.

De los once millones de habitantes que existen en nuestro país, estadísticamente hay un predominio de la población femenina sobre la masculina, de donde actualmente existe una significativa participación de la mujer en el campo de la producción del país.

Como un ejemplo, en la muestra investigada se reflejó que no importando su edad, actualmente la mujer se involucra en el campo

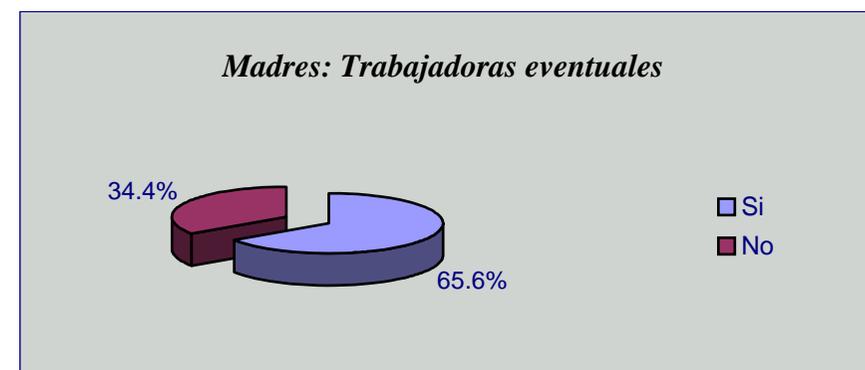
laboral; habiendo detectado que entre los rangos de 15 – 20 y 35 – 40 años de edad, existe un 5.5 % en cada uno de participación femenina; predominando dentro de las edades de 20 a 35 años de edad la mayor participación de madres trabajadoras, en donde se dio del 13.4 % al 47.8 % resultado esto, posiblemente que en el primer rango mencionado inicialmente, aún son menores de edad o indocumentadas y en el otro caso, las que se sitúan en el rango de 35 a 40 años de edad ya no son aceptadas como mano de obra productiva, no teniendo mayor demanda; lo que sí ocurre en las madres trabajadoras ubicadas en el rango de 20 a 35 años de edad.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

Esta contribución femenina en el mercado de trabajo, ha aumentado considerablemente dadas las circunstancias económicas del país que han repercutido en los hogares de clase media, donde el presupuesto del mismo es solventado únicamente por uno de los jefes de familia ó directamente por la madre soltera; en este sentido, la mujer se ve obligada a trabajar, se sabe que “aproximadamente un 32% de la población económicamente activa femenina está incorporada al comercio, un 31% a servicios, un 19% a la industria manufacturera y un 14% a la agricultura.

Un 55% de la PEA encuentra ocupación en el sector informal de la economía; ya sea trabajando por cuenta propia, trabajo doméstico y familiar no remunerado, empleadas domésticas, artesanías, o actividades de subempleo. Las jornadas de trabajo son largas y los ingresos que obtienen son bajos”³²



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

De las madres investigadas el 65% eventualmente pasan períodos trabajando en tareas informales que no les garantizan un ingreso permanente, como ventas de frutas, lavado y planchado de ropa ajena, ayudante de tortillerías, tareas domésticas temporales que les ayudan en algún grado a solventar gastos básicos, en etapas críticas de ansiedad por estar en desempleo y ser las únicas responsables económicamente para el sostenimiento del hogar.

El grado de escolaridad de la mujer involucrada en el campo laboral, va a ser un factor determinante en su ubicación; así pues la

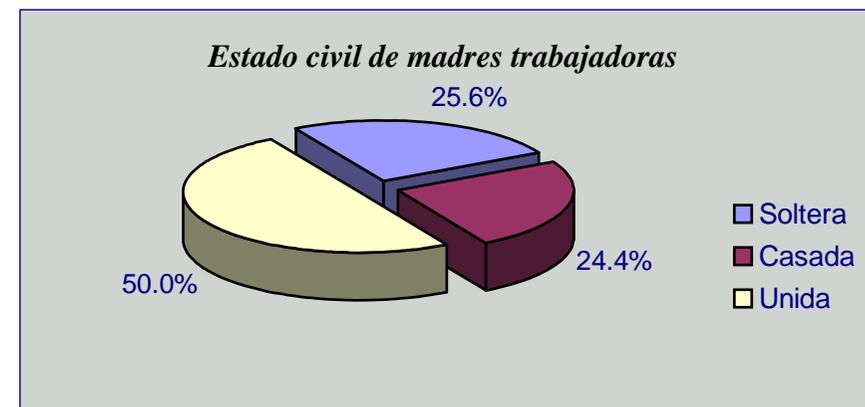
³² Derechos de la mujer, Colección conociendo nuestros derechos y deberes. Procurador de los Derechos Humanos. Guatemala C.A. Pag. No.2.

que carece de instrucción escolar, prestará servicio doméstico u otros acordes, aquellas que han completado educación primaria, buscarán empleos de dependientes de mostrador u obreras en industrias; cuando cumplen el nivel medio se les presentarán otras alternativas que vayan con su instrucción escolar. La participación en las actividades profesionales queda a todas aquellas mujeres que tienen oportunidad de tener educación universitaria.

Es importante mencionar que la mujer del área departamental, también forma parte de la población femenina que se incorpora al ámbito laboral, se sabe que “ como agricultora pasó de 1981 a 1987 del 9% al 14% y como jornalera del 1 al 2% .³³ Ante la ausencia temporal o definitiva del varón, aquellas mujeres que pertenecen a familias sin tierras venden su fuerza de trabajo en las fincas de tierras bajas y de la costa, obteniendo un ingreso económico, agregando así un poco más de dinero al hogar y de esta manera sobrevivir, colaborando con su compañero en los gastos elementales de la familia ó para su propio grupo familiar, por representar el único sostén económico del mismo; con esto último, se entiende que la mujer es considerada como jefe o cabeza del hogar por estar dentro de la categoría de viuda ó soltera sin apoyo económico alguno.

La investigación efectuada para el presente trabajo, da a conocer que un 24.4 % de madres trabajadoras son casadas, el 25.6 % son solteras y un 50% de madres entrevistadas mantienen convivencia con su pareja; característica que no va a garantizar que en un momento dado el padre de familia pretenda o haga efectivo abandonar el hogar, circunstancia que empeorará la situación, de la madre que desempeña una tarea remunerada para complementar el salario del compañero de hogar para cubrir en lo posible las

necesidades familiares y quien se verá eventualmente como jefe de hogar; único sostén económico del mismo.



Fuente: Investigación propia; julio 2003.

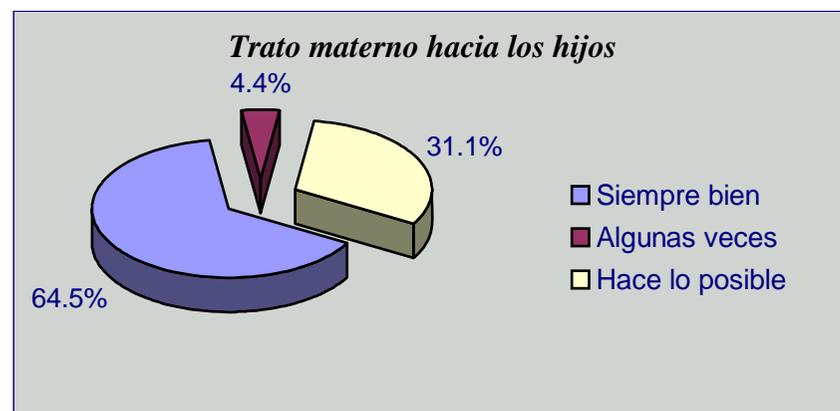
Según la Encuesta de ingresos y gastos familiares (Enigfam) el porcentaje de hogares urbanos encabezados por mujeres es de 24.3 por ciento y el 17 por ciento en el área rural, reflejando esto que en la última década se incrementó aún más.

Tradicionalmente, se ha fomentado la división por género en el trabajo, mediante la educación, los juegos y el proceso de socialización; separando el trabajo productivo a los hombres y dejándoles a las mujeres el trabajo doméstico o reproductivo. Pero al incorporarse al mercado laboral, la mujer se ve desarrollando jornadas dobles, pues a la jornada cotidiana de trabajo reproductivo agrega otra de trabajo productivo; se sabe que en área rural la mujer desarrolla otras, ya que participa también en actividades de gestión comunal, además de la responsabilidad del cuidado de animales domésticos que le representará algún ingreso económico más.

³³ . Ob. Cit. Pag. No. 12.

Por otra parte el 31.1% de la muestra de madres trabajadoras investigadas respondió que “hace lo posible” por dar un buen trato a sus hijos cuando están con ellos, entendiéndose esto como un indicador de sobre esfuerzo por desgaste sufrido, para proyectarse mejor hacia su familia; siendo más abiertas el 4.4% de madres entrevistadas, quienes refirieron que “algunas veces tratan bien” a sus hijos cuando están con ellos, explicando ambos porcentajes que los quehaceres domésticos que quedan pendientes cuando ellas salen a trabajar, demandan también de su atención y no les permiten manifestarse como ellas bien lo quisieran. Lo que significa que la madre trabajadora tiene que multiplicar sus ideas, pensamientos, sentimientos y acciones para alcanzar a llenar lo que requiera de su persona.

El porcentaje restante dijo que siempre trata bien a sus hijos, aunque en algunos casos en la respuesta no se percibió una franca actitud, a sabiendas de que estaban siendo entrevistadas en un área hospitalaria, sintiéndose posiblemente intimidadas al considerar las sanciones por la promulgación de los derechos del niño.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

“En Guatemala se han realizado estudios que demuestran que las mujeres trabajan jornadas de 14 a 16 horas diarias, ocho de ellas de trabajo productivo; de 4 a 6 horas, trabajo reproductivo y a veces de 2 a 3 horas de trabajo comunitario. Esa situación le produce elevados niveles de tensión, angustia, ansiedad, etc, afectando su salud y limitando su participación en otro tipo de actividades como la capacitación laboral, actividades políticas, deportivas o culturales o simplemente el ocio o descanso”³⁴

Del total de la población objeto de estudio, se refleja una ligera diferencia en cuanto a experimentar cansancio o enfermedades, pues el 42.3% dijo que muchas veces se sienten afectadas y un 57.7% manifestó que no tienen problema, a pesar de que el 78.8% de la muestra investigada refirió trabajar de Lunes a Sábado, entre 9 y 10 horas diarias, inclusive el día domingo, dado que hacen horas extras, lo que refleja cierta contradicción de parte de ellas, pensando posiblemente en que este tipo de respuestas las exponga al riesgo de perder su medio de subsistencia.

³⁴ .”Propuesta Metodológica” para la capacitación en Derechos Humanos con perspectiva de género. Procuraduría de los Derechos Humanos. Universidad Rafael Landívar 1ra. Edic. Pag.45. Marzo 1998.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

Por otra parte la mujer de áreas marginales urbanas, enfrentará su subsistencia de otras maneras, posiblemente tomando parte de los grupos de vendedoras ambulantes u otro que le facilite el medio para su sostenimiento

En nuestra sociedad aún no es reconocida ni valorada verdaderamente la actividad laboral que la población femenina desarrolla, tanto en el área rural como en la urbana ó en situaciones de trabajo especiales necesarias como las vendedoras ambulantes para obtener un ingreso económico para sostenimiento familiar, el Código de trabajo regula el trabajo de la mujer juntamente con los menores de edad, considerándolo en cierta forma, inferior.

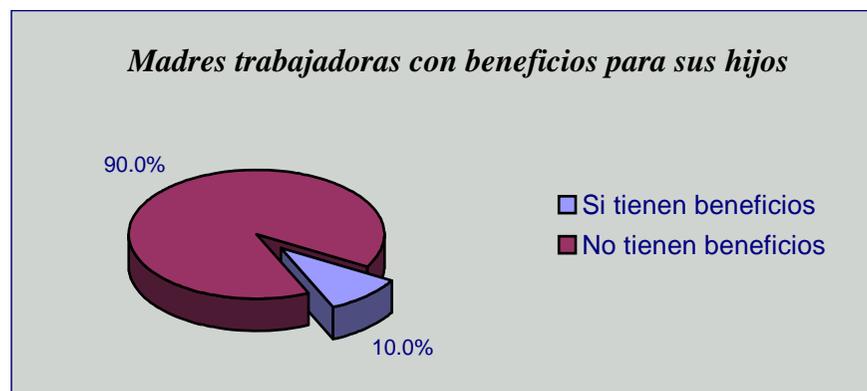
Dentro de la misma sociedad, entre género femenino y género masculino, al hecho biológico se le ha dado otra magnitud con otros significados que determinan diferencias de rango entre mujeres y hombres, situación que permite distintas formas de discriminación hacia la mujer.

A pesar de que el género femenino constituye la mitad de la población guatemalteca, muchos no toman en cuenta con real magnitud su dignidad como persona, la consideración que merece, desconocen sus derechos y por ello, generalmente se les margina en su participación y beneficios.

Se llegó a establecer en la población de madres trabajadoras entrevistadas que en un 90% no tienen beneficios para sus hijos de parte de las empresas donde trabajan, como celebraciones del día del niño, o reuniones navideñas o lo que la Ley contempla como áreas de cuidado infantil; en algunos casos las empresas cuentan con clínicas médicas, mismas en donde les atienden solamente para control de la presión sanguínea o “pinchones de agujas”, en el caso de las maquilas.

El 10% de madres refirió que sí recibe beneficios para sus hijos cada final de año, de parte de su patrono como convivios navideños y en algunas empresas sí cuentan con espacios de cuidado infantil, mismas que fueron consideradas de mucha importancia y utilidad por el 88.8% de madres trabajadoras, argumentando que mejoraría la producción de su trabajo, pues en muchos casos, en tanto desarrollan su jornada laboral están preocupadas por sus hijos, mientras que si contaran con beneficios de este tipo de parte del patrono, estarían con mejor disponibilidad y actitudes en el desempeño laboral, según lo reflejó el 92.2% de madres entrevistadas.

Un 11.1% de la población entrevistada respondieron que para ellas no es de importancia un área de cuidado infantil de parte del patrono, pues prefieren que sus familiares o una empleada les atiendan a sus hijos en tanto ellas trabajan.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

Se sabe que los países del área occidental han hecho evidente su preocupación por velar por los derechos de la mujer. El interés por reconocer la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el mundo se ha manifestado en medidas que se inician en la Carta Magna de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los diferentes órganos del sistema de las Naciones Unidas aprobaron una serie de resoluciones, tomando como base la Carta Magna de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, considerando que las acciones discriminatorias contra la mujer atentaban contra el respeto o la dignidad humana, por lo tanto representan violaciones a los derechos humanos.

Al tomar auge la lucha por el progreso y la justicia social por el reconocimiento de la dignidad humana, comenzó un estudio más sistemático de la mujer, de su condición real en la sociedad y su orientación más integral; teniendo como objetivo apresurar los

cambios para las condiciones y participación de la mujer dentro de la familia y la sociedad donde se desenvuelven; adoptándose además una dinámica nueva, al plantearse su incorporación a la temática del desarrollo, de la paz y la cooperación internacional.

De la población femenina un escaso número conoce de los tratados internacionales que les proporcionan protección contra prácticas inhumanas, degradantes, crueles o discriminatorias. La ONU y otros organismos disponen de un sistema y mecanismos para que los países adopten leyes y disposiciones que protejan y mejoren las condiciones humanas de la mujer. Los gobiernos son responsables de la divulgación e implementación de políticas que estén dirigidas a promover el adelanto de la mujer en todos sus ámbitos.

“Las mujeres representan un gran potencial de recursos humanos, su contribución económica, efectiva y “oculta” y el cambio sobrevenido en la actitud de la sociedad hacia el trabajo femenino están transformando el mundo del trabajo en ambos sexos. Se reconoce cada día más que una utilización más racional del potencial femenino podría acelerar el ritmo del progreso económico y social y por ende contribuir al bienestar general de la humanidad. Pero debido a varios factores económicos y sociales, tales como la discriminación contra la mujer, en casi todos los países se sigue subutilizando este gran potencial.

Tomando actitudes concientes de su valor como persona y el interés de conocimientos que le reconozcan legalmente sus derechos civiles dentro de la sociedad en que se desenvuelve, asimismo sintiendo el apoyo verdadero de todos aquellos que sí alcanzan a comprender la dignidad, el respeto y la igualdad de derechos, entonces las mujeres que se ubican en el ámbito laboral podrán sentir la fuerza suficiente para defenderse justo en el tiempo en que

experimente la desvalorización de su integridad humana y de su trabajo.

2.2. Derechos y obligaciones de la mujer trabajadora.

2.2.1. Derechos Laborales.

La Constitución Política de la República como el Código de Trabajo en sus reglamentos y leyes de previsión social contemplan los derechos y obligaciones para los trabajadores en general siendo comunes también algunos a la mujer trabajadora, leyéndose además, obligaciones patronales e indicaciones prohibitivas para los mismos.

Por la importancia y relación con el trabajo de investigación, a continuación se hace referencia y análisis de los Artículos 61, 126 , 130 ; de los artículos 151 al 155 y 197 del Código de Trabajo, además de hacer mención de los Decretos 42-92 y 99-97.

Los artículos 126 y 130 hacen énfasis en que todo trabajador que labora la jornada ordinaria tiene derecho a un día de descanso siendo remunerado por su patrono. El trabajo que se ejecuta fuera de jornadas ordinarias constituye jornadas extraordinarias y debe ser remunerado como tal, calculándose el valor del trabajo a razón de una y media horas por cada hora extraordinaria laborada así: jornadas diurnas ocho horas, jornadas nocturnas seis horas y jornadas mixtas siete horas.

El artículo anterior no hace excepción alguna, entendiéndose que es aplicable a la mujer trabajadora, misma que también tiene derecho a que su empleador le conceda quince días como mínimo sin interrupción como período vacacional, después de un año de

servicios continuos; período vacacional que no es acumulable ni reembolsables con dinero.

En el Artículo 151 se lee que los empleadores no tienen permitido, anunciar ofertas de empleo señalando características específicas de sexo, raza, etnia y estado civil; sin embargo si por la naturaleza misma del trabajo se requiere de determinada persona, el patrono deberá solicitar autorización de la Inspección General de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer. Ese mismo artículo hace referencia en cuanto a que habrá sanción para el patrono que haga diferencias entre mujeres casadas y solteras y/o con responsabilidades familiares, para efectos de trabajo.

En cuanto a las trabajadoras embarazadas o madres lactantes, el artículo 151 dice que no podrán ser despedidas por su patrono sin causa justificada, salvo que el empleador compruebe la falta ante tribunales del trabajo y hacer efectivo el despido hasta que el tribunal le autorice por escrito. Si el Patrono ejecuta el procedimiento ilegal, la perjudicada podrá hacer valer su derecho de reinstalación por medios legales reclamando salarios no devengados durante el lapso que estuvo sin laborar.

Todas las trabajadoras embarazadas tienen derecho a protección, según el artículo 151, dando aviso inmediato a su patrono de su estado, quedando protegidas provisionalmente y presentar dentro de los dos meses siguientes la certificación médica donde conste su período de gestación, para su protección definitiva; además tendrá prohibido ejecutar trabajos que ameriten esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores a la fecha de dar a luz y de acuerdo a lo preceptuado en el artículo mencionado inicialmente el empleador, que obligue a su trabajadora será sancionado.

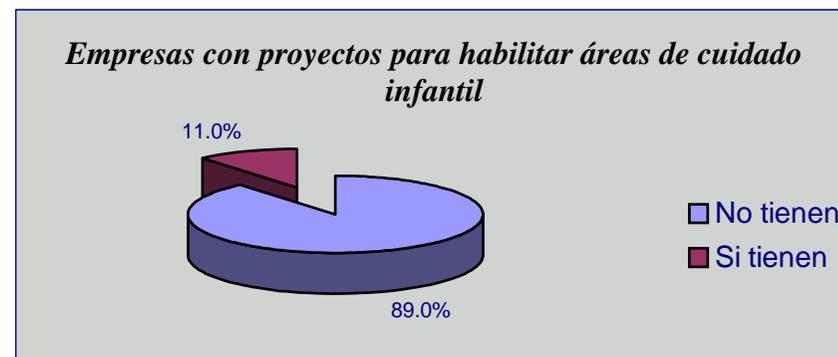
Cabe mencionar para lo anterior, que el artículo 6l apunta, refiriéndose a los patronos que éstos, están obligados a mantener el respeto a las trabajadoras, absteniéndose del maltrato para ellas, guardándoles las consideraciones necesarias.

De acuerdo a los preceptos contenidos en el artículo 152 del Código de Trabajo, toda trabajadora embarazada debe tener un período de descanso remunerado de 84 días, constituyéndose en 30 días antes del parto y 54 después del mismo; debiendo recibir su salario sin modificaciones de parte del IGSS o de su empleador, si en caso dicha Institución no lo cubriera. Igualmente la trabajadora que adopte a un menor de edad, se le otorgará el derecho de licencia post parto, siendo ésta de 54 días como período de adaptación; para que se le autorice, la interesada deberá presentar los documentos legales que acrediten la adopción.

Amparada por el artículo 153, la madre trabajadora tiene permitido disponer de media hora dos veces al día durante sus labores, con el fin de alimentar a su recién nacido, acumulando ese tiempo en una sola hora si así lo prefiriere; entrando en acuerdo con su patrono en cuanto a tomarla ya sea al inicio de su jornada de trabajo o salir una hora antes de finalizar; este período no es descontado del salario. El incumplimiento de esta disposición legal por la patronal, dará lugar a las sanciones correspondientes para el empleador. El período de lactancia tendrá vigencia desde el primer día en que reanuda labores la madre trabajadora hasta diez meses después, podrá prorrogarse en caso sea por indicaciones médicas.

En el artículo 155 se menciona como obligación la creación de Centros de Cuidado infantil de parte de los patronos, cuando tienen un grupo de mas de treinta madres trabajadoras laborando en la misma empresa, disposición legal que en pocas áreas laborales se

cumple debido a la pobreza de leyes de protección social a la mujer y a la indiferencia de las autoridades vigilantes propuestas para ello.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

Reflejándose en la gráfica anterior, los porcentajes del estudio realizado los que indican el desinterés de la parte patronal y la escasa vigilancia en su cumplimiento, de parte de las entidades correspondientes.

Los factores de higiene y seguridad son aspectos que el patrono también debe considerar, según lo contenido en el artículo 197 del Código de Trabajo, como precaución para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de las trabajadoras, atendiéndolo en el plazo que lo determine la Inspección de Trabajo; cumpliendo con tener por ejemplo agua purificada para beber, depósitos para la basura, espacios higiénicos para tomar alimentos; ambientes y condiciones adecuadas para desarrollar el trabajo sin exponer la salud de la trabajadora, así como contar con los servicios sanitarios adecuados.

Lógicamente deberá mencionarse la obligación de la parte patronal en considerar la igualdad de salarios para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, según lo contenido en el Arto. 102, literal c de la Constitución de la República y Código de Trabajo Arto 89 reformado por el Arto. 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República; agregándose en este último que el empleador estará obligado a justificar ante las autoridades correspondientes, si se entablara alguna demanda, porqué razón se da la desigualdad de la remuneración.

En relación al Artículo 82 del Código de Trabajo, todo patrono está obligado a pagar mensualmente a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo y la bonificación incentivo. La madre trabajadora gozará de esta bonificación incentivo, ya que así lo establece el Decreto 7-2000 del Congreso de la República, por hora efectiva laborada y que debe ser de 0.15 centavos para actividades agrícolas, nunca podrá ser menor a lo estipulado, ya que eventualmente puede aumentar de común acuerdo con el empleador. Este último legalmente otorgará por un año ininterrumpido de servicios una bonificación (Bono14) que será equivalente a un 100% del salario mensual que la trabajadora tenga, que se hará efectivo en la primera quincena del mes de Julio de cada año. Si la relación laboral es menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. (Arto.1,2,3 del Decreto 42-92 del Congreso de la República. Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público)

Según lo dictado por las Leyes Laborales toda trabajadora que sea despedida injustificadamente o en forma indirecta, tiene derecho a ser indemnizada, con un mes de salario por cada año laborado y el pago de vacaciones, aguinaldo y Bono-14 proporcionales al último período laborado..

El aguinaldo es otra prestación a la que la madre trabajadora tiene derecho cada año; el mismo se constituye en un 100% de su salario mensual; no menor a este, luego de un año consecutivo de labores, si su período laboral fuese menor de un año, la prestación sería proporcional o el aguinaldo se recibirá en un 50% en la segunda quincena del mes de Enero del siguiente año (Arto. 2 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).

Por otra parte la jubilación de la mujer según Decreto Ley 99-97 sobre la reforma a la ley de Clases Pasivas del Estado, está vigente en cuanto a otorgársele sin descuentos por licencias y otros períodos no laborados, entendiéndose que para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la continuidad de la relación laboral por vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, siempre que durante esos períodos se contribuya al Régimen. En casos de licencias pre y post-natal, aún cuando no contribuya al Régimen también debe computarse como tiempo laborado, en ampliación a la protección a la maternidad.

2.2.2. Obligaciones Comunes de los trabajadores.

En el capítulo sexto el Código de Trabajo contempla en sus artículos 63 y 64 otras obligaciones y prohibiciones para los trabajadores en general, de los que se considera importante hacer mención, dado que son comunes para la mujer trabajadora; literalmente las obligaciones son:

- a) *Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;*

- b) *Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;*
- c) *Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.*
- d) *Observar buenas costumbres durante el trabajo.*
- e) *Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;*
- f) *Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;*
- g) *Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente con tanta mas fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;*

- h) *Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan;*
- i) *Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.*

En lo señalado en el Artículo 64, en las prohibiciones para los trabajadores:

- a) *Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de su jefe inmediato.*
- b) *Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;*
- c) *Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;*

- d) *Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados:*
- e) *Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y*
- f) *La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.*

Dentro de lo preceptuado en el Código de Trabajo, no existen reglamentaciones específicas de sanciones a los trabajadores haciendo distinciones por sexo, etnia, raza o estado civil, por lo que se entenderán como aplicables a las trabajadoras en general, también todas aquellas contenidas como obligaciones y prohibiciones y que se encuentran en los artículos 63 y 64 del Código de Trabajo.

Interpretándose entonces que toda mujer trabajadora está protegida por la Ley, al gozar de derechos en el campo laboral; lo que no la exime de sanciones al faltar al cumplimiento de sus obligaciones, lógicamente siempre que estas sean justas legalmente.

Viéndolo en una perspectiva de balance, en la práctica suceden casos en los cuales la parte empleadora exigirá y prestará mayor atención a lo regulado a prohibiciones y obligaciones del sector laboral, subestimando sus propias obligaciones reglamentadas legalmente; como prueba están las constantes denuncias por incumplimiento en prestaciones salariales o indemnizaciones,

además de las inherentes a seguridad e higiene y/o protección social.

Según el Boletín Informativo No. 3 del Mes de Septiembre del año 2002 del Depto. De Promoción de la Mujer Trabajadora, las denuncias más comunes registrados en visitaduría de la Inspección General de Trabajo se deben a malos tratos a las empleadas y negación de Certificado de Trabajo para asistir al IGSS, así también denuncias por despido por embarazo ó en período de lactancia, además de cambio de condiciones de trabajo o descuentos ilegales en su salario y acoso sexual.

Las desigualdades entre trabajador y empleador permanecerán, hasta que exista el interés verdadero de una vigilancia para el cumplimiento y renovación de leyes laborales, mayormente enfocadas o dirigidas a la mano de obra femenina, que resulta ser uno de los sectores vulnerables debido a sus características biológicas propias y a la discriminación que por generaciones ha sufrido.

2.3. La Empresa

En las consultas efectuadas en material bibliográfico relacionado al tema, se encuentran diversos términos o conceptos, proyectándose la idea en general, a la organización independiente de una acción económica, que regida por leyes mercantiles, tiene el propósito de crear ó producir bienes o servicios, cubriendo la demanda de satisfacciones materiales de una sociedad.

2.3.1. Aspectos de la Unidad Empresarial.

2.3.1.1. Aspecto Económico

Básicamente es el primero y fundamental; aquí la empresa es considerada como “una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de un mercado”³⁵. En este concepto todas las máquinas, sistemas y personas se coordinan con la finalidad de producir determinados bienes o ciertos servicios que a veces resultan intangibles.

2.3.1.2. Aspecto Jurídico

Cuando la empresa es propiedad de una sola persona, los derechos y obligaciones de ésta se identifican casi totalmente con los de su dueño, aunque tengan ciertas características; en cambio cuando sucede lo contrario, es decir existen como propietarios en una sociedad de cualquier estructura o naturaleza, los derechos y obligaciones de la empresa no se identifican o pueden ser opuestos a los de cada uno de los integrantes de la sociedad.

Tratándose entonces de empresas personales morales, si existen diversas sociedades, deben considerarse jurídicamente distintas empresas.

El fundamento de los aspectos jurídicos en la empresa, está formado ante todo por las disposiciones constitucionales que garantizan el derecho de la propiedad y reglamenten su uso y sus limitaciones.

2.3.1.3. Aspecto Administrativo

Se considera como instrumento fundamental de lo administrativo al mando, ya que con este llega a coordinar las distintas actividades

para lograr un fin, fundamentándose en las disposiciones legales que permiten ejercer ese mando; estas disposiciones están contenidas en el Código de Comercio, complementándose con las diferentes leyes del Seguro Social.

Independientemente del fundamento mencionado con anterioridad, también existe el instrumento inmediato para la coordinación de mando en la estructura de la organización, es decir en la líneas de mando establecidas, los niveles jerárquicos señalados, las facultades delegadas a cada uno de los puestos, situaciones que se encuentran contenidas en los manuales de organización.

2.3.1.4. Unidad Sociológica

Es la que resulta y exige la comunidad de vida, interacción de ideas e intereses que se realizan en la empresa y aún de alguna manera con el medio social en el que actúa.

De lo anterior se concluye que la unidad económica en una empresa trata de atender la organización técnica productiva; en lo que concierne a derechos y deberes tendrá que tomarse en cuenta la unidad jurídica; así también cuando se busque resolver problemas administrativos habrá que atender a este tipo de unidad y la resolución de asuntos sociológicos, morales, etc, se enfocará en la unidad social.

2.3.2. Características de la Empresa privada.

2.3.2.1. Organización Independiente.

La empresa puede caracterizarse porque “es una organización independiente que produce o distribuye bienes y servicios para el

³⁵ / “Administración Moderna”. Agustín Reyes Ponce, Limusa Nadoga. Editoras. 1994. Pag. 154.

mercado.”³⁶ Es una organización porque el empresario organiza los medios de producción siendo éstos el capital y el trabajo; mismos que involucran actitudes de planificación, llevando acciones de coordinación y orden; lo anterior llevará siempre la idea de que esa coordinación de medios de producción, sea permanente y duradera en una perspectiva de continuidad de la empresa basada en una buena organización y no en función de un acto aislado.

También se le llama organización independiente porque el empresario, asumirá los riesgos de organización de los medios de producción; bajo su responsabilidad estarán las pérdidas y ganancias de la actividad empresarial. El empresario siempre tendrá presente “ las leyes y reglamentos que con carácter general disciplinen las actividades económicas, pero dentro de esos límites legales organiza a su arbitrio la actividad económica”.³⁷

2.3.2.2. Resultado de la Iniciativa Humana.

La empresa surge de la realidad social, se entiende con esto que la misma es producto del intelecto humano, no aparece espontáneamente, sin haber intervenido la voluntad de una persona. “La empresa se apoya tanto sobre bienes materiales e inmateriales como sobre relaciones puramente personales”³⁸ Los seres humanos son capaces de crear en diferentes ámbitos, así sean artísticos, culturales o literarios, llevando un interés de satisfacción espiritual; igualmente en el campo de la economía crean empresas proyectadas a producir bienes y servicios para satisfacer necesidades materiales; siendo ésta posiblemente una de las creaciones que presenta una estructura más compleja.

³⁶ / Idem.

³⁷ / Idem. Pag. 19.

³⁸ / Idem. Pag. 21.

2.3.2.3. Productora y Satisfactora de demandas en el mercado:

Otra característica de la empresa es que la producción y distribución de bienes y servicios se realiza por medio del mercado. Las producciones de la empresa acuden al encuentro de la demanda en el campo del mercado. La empresa produce en masa y aspira siempre ampliar el área de mercado.

2.3.2.4. Alcances de Lucro.

Propiamente la empresa lleva implícito, el atender la satisfacción de necesidades económicas de la sociedad y lo hace por medio de la producción de bienes y servicios y las dos actividades dentro de la vida económica, crean riqueza cualquiera que sea la empresa, ya se trate ésta de una empresa transformadora de bienes preexistentes en nuevos bienes o servicios o una que se dedique a una actividad comercial, dado que el empresario va a tener siempre una función creadora de riqueza.

2.3.2.5. Libertad de Planes Económicos.

Al ser la empresa una organización independiente que produce bienes y servicios para el mercado y es creada por libertad del individuo, es lógico concluir que nace y crece en un sistema económico de libre competencia, significando esto que todos los empresarios determinan libremente sus planes económicos.

Entendiéndose entonces que la empresa creada en forma particular, podrá vivir y permanecer en un sistema económico de libre competencia, donde el Estado no puede inmiscuirse, sin embargo existen factores que van a modificar el proceso económico, siendo los precios los indicadores que van a modificar los planes económicos que se deberán elegir, de parte del empresario.

2.3.3. Clases de Empresa.

Por su naturaleza jurídica existen dos clases de empresas:

2.3.3.1. La Empresa Formal:

Resulta ser la agrupación de personas y actividades, donde interviene recursos tanto económicos como naturales, en una forma ordenada para cumplir determinada función ó fin social y tiene la característica de estar autorizada o creada por la Ley.

2.3.3.2. La Empresa Informal:

Esta tiene como única diferencia con la anterior, en que la Ley no interviene para su autorización.

2.3.4. División de la Empresa.

2.3.4.1. Empresa Pública

Esta tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, pudiendo no obtener beneficios”;³⁹ se entiende como una organización creada por el Estado para dar servicio a la comunidad y debe contar con los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los empleados que allí laboran de manera que alcancen su finalidad. Este tipo de empresa puede crearse o planearse en base a pérdidas porque el fin del Estado como empresario, va más proyectado a satisfacer necesidades que a obtener lucro.

2.3.4.2. Empresa Privada

Se dice que es aquella que “busca la obtención de beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden

general o social”.⁴⁰ Su finalidad básica es lograr un beneficio directamente para la empresa e indirectamente para la comunidad.

La dinámica de la empresa privada lleva inherente el interés de lucro, aunque sus funciones de promoción en la comunidad simulen satisfacer necesidades que la misma sociedad procura; dado que su objetivo real o razón de existir es la negociación para obtener ganancias. Si se diera el caso en que una empresa no respondiera a una necesidad generalizada o social, tiende a desaparecer, ya que por este medio generará el crecimiento y beneficio para sí misma.

2.3.5. Bienestar Laboral y Social en la Empresa Privada.

2.3.5.1. Filosofía de la Empresa Privada.

Es lógico deducir que cada empresa que se crea, tiene su propia filosofía; propias normas, políticas de trabajo, objetivos, intereses y valores. Igualmente planeará sus propias estrategias para desarrollar actividades combinando los elementos anteriores.

Sin embargo dentro de la dinámica de la filosofía propia de la empresa, el Estado ha tenido ingerencia, con el propósito de establecer obligaciones para el patrono o propietario de la empresa, que vayan en beneficio de los empleados y que garanticen indispensables condiciones sociales y laborales para los trabajadores.

Con relación a lo anterior cabe mencionar las Leyes de Protección Social y Laboral que se han creado en diferentes países,

⁴⁰ / “Administración Moderna” Agustín Reyes Ponce. Limusa Nadiga Editorial. 1996. Pag. No.164.

³⁹ / Idem.

con el interés de que el o la trabajadora cuenten con los recursos apropiados cuando se presente la oportunidad de ser amparados por el Sistema Legal.

Por otra parte además de las pretensiones del empresario en cuanto a la obtención de utilidades, existen otras finalidades denominadas colaterales, que son las que persiguen el prestigio social o el hecho de cumplir con una responsabilidad social, dando oportunidades de empleo, al abrir fuentes de trabajo.

Así también los otros elementos que intervienen en la empresa como los empleados, técnicos o jefes, buscan la obtención de un mejor salario, mejor posición social o la garantía de su futuro, el obrero buscará adecuadas condiciones de trabajo, salario justo, desarrollo personal y el capitalista, el que invirtió su capital, pretende seguridad en su inversión.

“El desarrollo de la empresa es imposible sin el vínculo social estrecho y duradero; ello implica una solidaridad entre todos los elementos que trabajan en una empresa: dueños, jefes, trabajadores, etc; todos ellos tienen intereses comunes, como son los de la subsistencia de la empresa, los de su desarrollo ó progreso, etc, Por eso las corrientes modernas reconocen la necesidad de que el trabajador – como lo exige su dignidad de persona – no sea un elemento pasivo y silencioso, sino que tenga cierta intervención; por lo menos en las características de la vida social de la empresa que habrá de afectarle de manera directa y aún en las de tipo económico, dentro de ciertos límites”.⁴¹

Indudablemente el trabajador como ente complementario en la creación y funcionamiento de una empresa, necesitará tanto de los recursos que ameriten un buen desarrollo en sus obligaciones,

como de los satisfactores propios de un ser humano, sean éstos estímulos de tipo económico, ascensos o reconocimientos en su labor, políticas de capacitación, estabilidad en su trabajo; aspectos que se relacionen con el ámbito de bienestar laboral y concluyan también en la permanencia de la empresa.

De manera que el individuo que está participando en generar producción y servicios no sea reconocido como un ente mecánico, que funciona por inercia, sino como en realidad corresponde, un elemento indispensable que siente, piensa, crea y produce.

Se sabe que actualmente la mayoría de empresas privadas cuentan con grandes adelantos tecnológicos, sin embargo muchas de ellas han olvidado algunas consideraciones que representan “el valor agregado” de las leyes establecidas para el bienestar laboral, especialmente de la mujer que trabaja; por ejemplo manejar flexibilidad en los horarios de trabajo, adecuadas licencias de maternidad, cumplir con el acomodamiento de espacios de protección social para los hijos menores de las empleadas, con ello la parte patronal incrementaría su productividad, además de mantener la satisfacción de sus trabajadoras, creando en ellas lealtad y respeto por su centro de trabajo.

Deduciendo con lo anterior que bienestar laboral es inherente a bienestar social; entendiéndose también que ese bienestar es propio para la mujer trabajadora, al desarrollo de su vida material y espiritual que le permita un crecimiento cuantitativo y cualitativo para estar en condiciones de seguir transformándose y transformar su alrededor para beneficio común.

⁴¹ / Idem.

2.3.6. Estructura Organizacional de la Empresa Privada.

La estructura de una empresa privada da a conocer la forma y diferentes tipos de trabajo, así como la dependencia entre unas y otras en sus funciones y actividades, para cumplir con una finalidad.

Básicamente la estructura de una empresa privada, necesita de los siguientes factores:

- Las estrategias o planes para alcanzar los objetivos de la empresa.*
- La tecnología que se utilice para llevar a cabo las estrategias.*
- Las personas empleadas en todos los niveles y funciones.*
- El tamaño de la organización total.*

2.3.7. Clases de Empresa Privada.

Pueden ser INDUSTRIALES Y COMERCIALES.

2.3.7.1. Empresas Industriales

Que se dividen en:

a) Extractivas:

Que orientan sus acciones a la explotación de los recursos naturales, tal como ocurre con las empresa que explotan minerales, recursos del mar, bosques, etc. ó aquellas que producen materias primas que son consumidas en su estado natural, como por ejemplo, las empresas mineras, madereras, petroleras, agropecuarias.

b) Manufactureras:

Son las encargadas de producir bienes o artículos, transformando las materias primas obtenidas a bajo costo en las empresas extractivas, y cuyo producto final constituye el bien acabado que indirectamente sirve para la satisfacción de las necesidades del ser humano, a quien vende a un costo mas elevado.

2.3.7.2. Empresas Comerciales que se dividen en:

a) Mercantiles:

Estas se dedican a la distribución de artículos de uso y consumo para satisfacer necesidades económicas, incluye a los comerciantes cuya función principal es adquirir artículos a bajo precio, almacenarlos y venderlos al consumidor a un precio más alto.-

b) Financieras:

Comprende a las que enfocan su función a atender las necesidades financieras de las empresas o de otros negocios en diversas formas, tales como bancos, instituciones de crédito, corredores, compañías de seguros, etc. cobrando una tasa de interés.

c) De Transporte:

Su actividad conlleva el traslado ó el transporte de mercaderías , menajes y/o pasajeros de un lugar a otro.

d) De servicios personales:

Estas empresas tiene como función principal satisfacer necesidades a varias personas, a otras instituciones o a la sociedad en sí; tales como las empresas de comunicaciones, de transportes;

servicios personales como los que prestan los colegios en sus comunidades y/o profesionales, las de los hospitales, clínicas u oficinas particulares.

2.3.8. Clasificación de las Empresas por su magnitud.

2.3.8.1. Empresas Grandes:

En las mismas se requiere de un grupo mayor de especialistas debido a que es imposible que los altos ejecutivos conozcan a profundidad el sinnúmero de técnicas e instrumentos concretos, detallados y cambiantes que cada día surgen sobre producción, finanzas, ventas, etc.

Por lo anterior, es necesario inevitablemente un mayor grado de descentralización, delegando muchas funciones a jefes y aún empleados que serán los únicos capacitados para decidir dentro de políticas y normas que se les fijan una gran cantidad de problemas, que serían mal resueltos en los altos niveles, pues por sus propias razones desconocen.

2.3.8.2. Empresas Pequeñas:

Aquí no existen verdaderos especialistas en las funciones principales de la empresa, los empleados están más bien encargados de vigilar la ejecución de las órdenes del administrador único.

En este tipo de empresa no se requieren grandes previsiones o planeaciones, sino que sobre la práctica, se acostumbra ir resolviendo los problemas como se vayan presentando.

2.3.8.3. Empresa Mediana:

Tiene como característica el ser una empresa en crecimiento y como consecuencia se siente la necesidad imperante de ir realizando una mayor descentralización y por ende delegar

funciones. Se presenta la necesidad de incrementar el número de personal ó de sumar operaciones a una misma función, de manera que van apareciendo más funciones que anteriormente no existían ó no habían sido necesarias. Paulatinamente la gerencia de estas empresas va sintiendo la necesidad de hacer planes más amplios y detallados, dado que sus decisiones así lo van requiriendo.

Actualmente la mayoría de empresas privadas cuenta con grandes adelantos tecnológicos en cuanto a administración de su personal, lo cual viene a repercutir en mejorar las relaciones tanto laborales como personales de la misma empresa a nivel interno y externo.

Indudablemente las relaciones humanas satisfactorias en la empresa, son el punto de partida para las buenas relaciones de trabajo en la misma.

2.4. Funciones que se desarrollan en la Inspección General de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social integra dentro de sus dependencias, personal tales como los Inspectores de Trabajo que asumen sus responsabilidades ejecutando acciones orientadas al sector patronal para cuidar que lo dictado por la Ley, se cumpla; básicamente se resumen en los incisos siguientes y están contenidos en el Manual de NORMAS Y PROCEDIMIENTOS de los Inspectores de trabajo:

- a) *Velar por el cumplimiento de la legislación basándose principalmente en el control, mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.*

- b) *Formación y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que estos cumplan con las disposiciones legales que regulan la relación laboral y mejoren las condiciones de trabajo.*
- c) *Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos punitivos que correspondan.*
- d) *Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.*
- e) *Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y las mujeres.*

La Inspección General de Trabajo (I.G.T.) cuenta con un equipo de 80 inspectores de ambos sexos que se dividen en la sección de visitaduría, conciliaciones, sanciones y regulación designados para el área metropolitana, trabajando dentro de un horario de 9:00 a 17:00 de Lunes a Viernes.. En el área departamental existen Delegaciones que se encargarán del sector empresarial que allí se ubique.

De acuerdo información proporcionada por el Licdo. Roberto De León, secretario de la Inspección General de Trabajo, los inspectores se desplazan a las diferentes empresas haciendo inspecciones de oficio y en función de las denuncias que se reciben, las cuales oscilan entre 40 y 50 diarias en el área metropolitana, según la Unidad de la Mujer Trabajadora que funciona en el Ministerio de Trabajo; constituyéndose en denuncias por escrito, por vía telefónica o personales de parte de los afectados. A los inspectores de trabajo se les asignarán los casos de denuncias de

acuerdo a la cantidad que ingresen, sin hacer especificaciones de zonas, sectores o tipos de empresas ó casos.

Según lo referido por el secretario de la I.G.T. las denuncias que se presentan, de parte del sector laboral femenino generalmente son por despidos en período de lactancia o embarazo, malos tratos, además de negarles los permisos para acudir a sus citas al IGSS o los Certificados de Trabajo para solicitar los servicios de atención médica en la mencionada institución. También se dan casos de denuncias por retención de salarios y aquellas donde les descuentan el día completo de pago, por llegar minutos después de su entrada normal al trabajo.

En las visitas de oficio que realiza el inspector de trabajo a una empresa, luego de solicitar los libros de administración de personal y su respectiva revisión, se elabora una acta que dará fe de lo actuado; anterior a las modificaciones al Código de Trabajo, se utilizaba un formulario el cual fue descontinuado por ser poco funcional.

2.4.1. Procedimientos de trabajo de los Inspectores.

De acuerdo al Manual de Normas el procedimiento que un Inspector de Trabajo debe observar al visitar una empresa, en relación a la habilitación de salas cuna (Arto. 155,281 del Código de Trabajo) es el siguiente:

- a) *Constituirse en el centro o lugar de trabajo de que se trate.*
- b) *Proceder a revisar los libros de salarios, planillas o planillas del IGSS, a efecto de determinar la cantidad de trabajadoras mujeres que prestan sus servicios en la empresa por plazo indefinido.*

- c) *Si luego de esa revisión se determinare que el número de trabajadoras mujeres es igual o mayor de 30, se debe levantar acta y prevenir al patrono la habilitación de la “sala cuna” cuyo costo de mantenimiento y de personal encargado de la misma, correrá por su cuenta y cargo, fijando al efecto un plazo prudencial para su cumplimiento (plazo que puede oscilar entre 15 días hábiles hasta tres meses máximo si se tratara de una construcción).*

El incumplimiento de las obligaciones patronales (Arto. 61) dará lugar a que se pongan en practica los siguientes procedimientos.

- a) *Determinada la existencia de la obligación patronal, apercibir al patrono mediante acta para que proceda a su cumplimiento inmediato o en su defecto fijar un plazo prudencial dependiendo de la naturaleza de la infracción.*
- b) *En caso el infractor incumpliere con el “apercibimiento o prevención formulada” proceder a la denuncia ante los tribunales de trabajo a efecto de que se imponga a éste las sanciones previstas en el artículo 272 del Código de Trabajo y en su caso hacerle saber al trabajador los derechos que le corresponden.*

En la investigación realizada para el presente trabajo, se tuvo la oportunidad de hablar con algunos inspectores respecto al tema, mismos que en forma escueta y dificultosa indicaron que generalmente no se puede presionar al patrono para que habilite áreas para el cuidado infantil porque muchas veces los lugares donde están instaladas las empresas son muy “reducidos” o no hay espacio suficiente como para un área de cuidado infantil o el ambiente es muy contaminante para los menores, además de ser

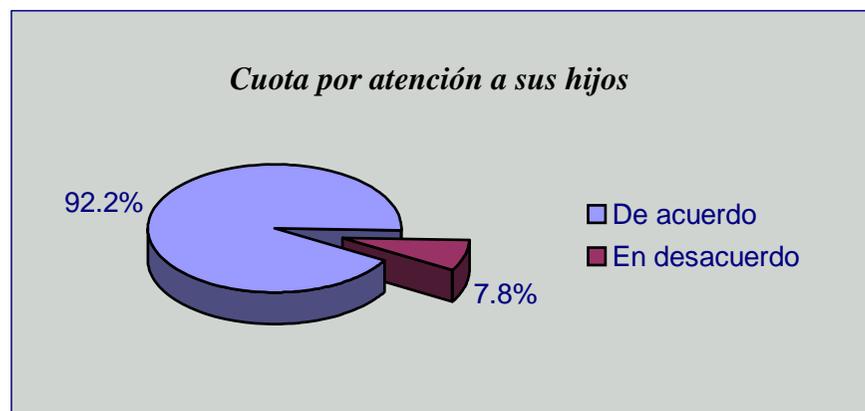
áreas alquiladas cuyos propietarios no están de acuerdo en agregar otros ambientes a su propiedad.

De manera que el círculo de visita o inspección de oficio y los procedimientos de apercibimiento y traslado a las instancias legales que intervienen, continúa; se cierra y luego se repite eventualmente, sin dar la oportunidad a que se cumpla concretamente con lo citado en el Arto. 155 del Código de Trabajo; con lo anterior se percibe que de parte de la Inspección General de Trabajo no existe interés alguno en que el artículo ya mencionado llegue a hacerse realidad.

Cabe mencionar que de las madres trabajadoras entrevistadas un 73.3% opinó que el espacio de cuidado infantil de parte de los patronos, funcionaría mejor en un lugar cercano a su centro de trabajo ya que la mayoría labora en locales inapropiados para la permanencia de los menores, pues hay contaminación por ruido, por desechos de la producción (la “mota” en el caso de las maquilas), o en áreas inadecuadas como los supermercados o cadenas de restaurantes e industrias panificadoras; el porcentaje restante estuvo de acuerdo en que el área de cuidado infantil se ubique dentro de la empresa porque las madres, en horario de almuerzo irían a verlos eventualmente o al momento de salir de sus labores estarían cerca para llevarse a sus menores.

Inclusive estuvieron de acuerdo en un 92.2 % en aportar una cuota mensual para la atención de sus hijos en el área de cuidado infantil de parte de la empresa, refiriendo algunas que tendrían la confianza de que sus hijos están bajo una tutela conocida y responsable; otras argumentaron que cuando regresan a su hogar encuentran a sus hijos dormidos, mientras que si su patrono tuviera un espacio para cuidado infantil, en el horario de almuerzo ocuparían unos minutos para pasar a ver a sus hijos.

Un 7.8% de madres trabajadoras dijeron que según la Ley el Patrono tiene la obligación de dar esa prestación social a sus trabajadoras, por lo que no están de acuerdo en aportar económicamente.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

Los Inspectores refieren que el empleador también argumenta que por parte del Estado no se da cumplimiento a los preceptos del Código de Trabajo, pues en la mayoría de dependencias del mismo carecen de áreas de cuidado infantil.

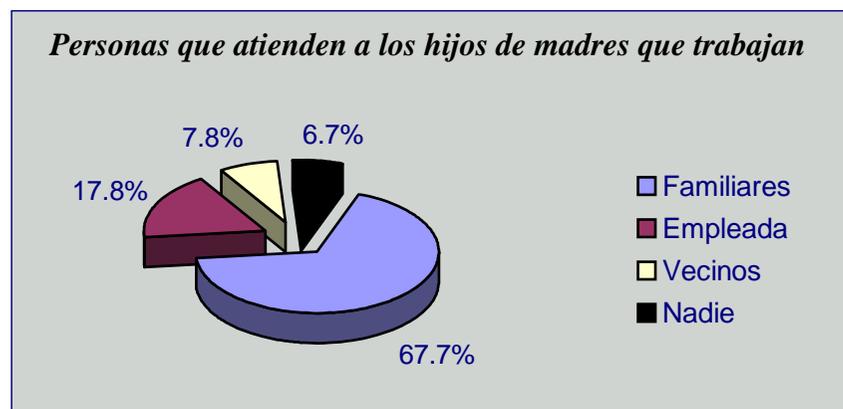
El Código de Trabajo contiene los lineamientos que deben ejecutarse en el cumplimiento de las obligaciones patronales para los trabajadores en general y en particular para la madre trabajadora, pero a pesar de que se sigan las inspecciones de oficio, los resultados no se proyectan en la mayoría de las empresas privadas, en relación a la habilitación de "salas cuna", prueba de ello son las trabajadoras que se auxilian con los centros de cuidado infantil que existen, como los que dependen de la Secretaría de Bienestar Social, de entidades autónomas y no

autónomas y también de los centros privados, además de las "Casas del Niño" de la Sociedad Protectora del Niño.

Las entidades mencionadas con anterioridad no son suficientes para el incremento de población infantil actual y la creciente cantidad de trabajadoras-madres, de pocos recursos económicos que han decidido participar en la dinámica de la actividad productiva del país por causas diversas, incluyendo el ser la única proveedora en el hogar ó como apoyo al compañero de vida, cuyo salario se ha debilitado en su poder adquisitivo, para subsistencia del grupo familiar.

De las madres trabajadoras investigadas un 67.7 % dio a conocer que cuando ellas salen a su jornada laboral, sus familiares cuidan a sus hijos y un 17.7% tienen una empleada, encontrándose en la muestra que el 80% paga una cuota variable ya sea al familiar o a la empleada que atiende a los menores, intentando con ello una atención confiable. Sin embargo un 30% de madres trabajadoras refirieron que sus hijos padecen eventualmente de infecciones intestinales o urinarias, problemas respiratorios y afecciones en la piel, teniendo que hospitalizarlos mas de alguna vez; igualmente otras informaron que sus hijos han sufrido mordeduras de perro, quemaduras con plancha, fracturas de brazos u dedos de los pies o golpes en la cabeza.

Por otra parte los vecinos de un 7.8% de madres trabajadoras, se encargan del cuidado de los hijos de las mismas, en tanto un 6.7% de madres los dejan solos o al cuidado de hermanos mayores.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

La pobreza de contenido en la legislación relacionada a los derechos laborales de la mujer trabajadora y sanciones en su incumplimiento en general y específicamente para que se cumplan con la existencia de Centros de Cuidado Infantil en las empresas privadas, genera el interés de hacer énfasis en el enriquecimiento de las mismas y el monitoreo constante para una evaluación permanente que dé lugar a que las madres trabajadoras y sus hijos estén siendo beneficiados normalmente.

En tanto no se actualice la legislación, la parte patronal seguirá tomando con menor importancia y en alguna medida hasta ignorar, las leyes de protección social enfocadas al sector femenino obrero, partiendo de las sanciones económicas mediocres contenidas en el Artículo 272 del Código de Trabajo que están lejos de perjudicarlo, en comparación con la inversión que es multiplicada resignadamente por la fuerza de trabajo femenina necesitada de subsistir; además del desinterés de la Inspección General de Trabajo, para que se cumpla en realidad con lo relacionado al Arto, 155 del Código de Trabajo.

2.5. Comisión de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario.

Por otra parte la Secretaría de Bienestar Social creó una comisión interinstitucional integrada por el Ministerio de Trabajo, Educación y Salud, teniendo el nombre de Comisión de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario, misma que realiza el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de los reglamentos inherentes a los programas establecidos para niños menores de 4 años. La Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil propiamente tiene las funciones de inscribir y coordinar la autorización de todos los Centros de cuidado infantil diario que funcionen en el país públicos o privados, dando asistencia técnica con respecto a las normas mínimas que deben de cumplir, verificando también el cumplimiento de los Códigos de Trabajo, Salud y Educación.

La Secretaría de Bienestar Social creada en las transformaciones que dejó la “Revolución de Octubre de 1944”, hasta la fecha ha dado a la comunidad urbana y rural de escasos recursos, una prestación social en cuanto a servicios y atención infantil; así también el Programa de Hogares Comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la esposa del Presidente (SOSEP) con sus tres modalidades de atención: De cuidado diario, De medio tiempo y Hogares comunitarios, cuyo objetivo es “apoyar a las madres que trabajan fuera del hogar, proporcionando atención integral (emocional, intelectual, social y nutricional) a sus hijos menores de 7 años y atención nutricional y ayuda escolar a los de 7 a 12 años”⁴².

⁴² / Estudio actuarial para impulsar la creación de centros de cuidado infantil. Guatemala C.A. Unidad de la Mujer Trabajadora. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Pag. 46, año 2001.

Los mencionados con anterioridad, básicamente dependen del Estado en su funcionamiento en general; actualmente existen 22 centros en el área departamental y en el área metropolitana 11, todos éstos unidos a los centros privados y a los de la Sociedad Protectora del Niño u ONG, obviamente no son aún suficientes para la población necesitada, tomando en consideración que “las cifras de la Encuesta de ingresos y gastos familiares (Enigfam), reflejan que en la última década, la incorporación de las mujeres a la PEA se ha incrementado en casi un 10%”⁴³ además de que el porcentaje de hogares urbanos encabezados por mujeres es del 24.3 por ciento y del 17 por ciento en el área rural”⁴⁴ reflejando con ello que la madre trabajadora necesitará de alguna manera el apoyo ajeno confiable para la atención de sus menores hijos, asumiendo que dentro de esos porcentajes se involucren madres de familia..

A pesar de lo ya mencionado, las autoridades estatales hacen caso omiso de los Artículos del Código de Trabajo enfocados a dar apoyo en su ambiente laboral a la madre trabajadora, restándole valor a la exigencia del cumplimiento del Patrono en el aspecto que cubre el Arto. 155, dándole importancia a la creación de una Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil que funciona en el Ministerio de Trabajo, la que únicamente limitará su responsabilidad a la “inscripción y supervisión de los centros de cuidado infantil diario privados y públicos que atiendan a niños de 2 meses a 4 años de edad, programas de estimulación temprana, guarderías maternas, casas cuna de cuidado diario, jardines infantiles, colegios con nursery y maternal. Ubicados geográficamente en el territorio nacional”⁴⁵ no así a fortalecer y

⁴³ / Idem. Pagina No.14.

⁴⁴ / Idem. Pagina No. 8.

⁴⁵ / Bolotín de la S:B:S: de la Presidencia de la República. Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario, año 2003.

llevar a la practica las leyes ya existentes de protección social a la madre trabajadora.

Con lo anterior se deduce que los Acuerdos de Paz continúan escritos y en proceso de olvido, a pesar de que en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, en su inciso B. Participación de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social se reconoce que es imprescindible la participación activa de las mujeres para el desarrollo económico y social de nuestro país.

El Gobierno actual no ha considerado las estrategias, ni la planificación concerniente a promover la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, siendo una de ellas la desvalorización del Arto. 155 del Código de Trabajo, tanto de parte de las entidades estatales que por ley son vigilantes, como del empleador que entre otros argumentos refiere, que la carga económica del servicio de guardería además de otras prestaciones para la madre trabajadora, solo recae en él.

2.6. Entidades que cuentan con centros de cuidado infantil

2.6.1. Programas de Hogares Comunitarios.

Los Hogares Comunitarios creados por el Gobierno de la República en el mes de Junio de 1991 bajo la premisa de atención no institucionalizada, que permite la participación de la comunidad, tienen como objetivo principal apoyar a las madres trabajadoras en situación de pobreza y pobreza extrema, en el cuidado y atención de sus niños y niñas, pretendiendo con sus acciones a) el sano crecimiento y desarrollo físico de la niñez b) desarrollo motor e intelectual c) socioemocional, seguridad y oportunidad de

interactuar con adultos y otros niños d) prevenir de los riesgos de vivir en la calle y el peligro que implica quedarse solos en su hogar; otros aspectos en su atención: alimentación balanceada, salud preventiva y desarrollo psicopedagógico.

El Programa de Hogares Comunitarios está adscrito a la Secretaría de Obras Sociales de la esposa del Presidente SOSEP y busca específicamente:

- Apoyar a las madres beneficiadas, mientras trabajan*
- Generar fuentes de ingresos para las madres cuidadoras y sus familiares*
- Brindar un apoyo integral a la niñez de las comunidades más necesitadas del país, donde no existen o están limitados los servicios básicos.*
- Promover la organización comunitaria con la participación de las familias, autoridades locales e institucionales gubernamentales y no gubernamentales*

A la fecha funcionan cerca de 1,500 centros a nivel nacional, a través de tres modalidades: Hogares de Cuidado Diario, Hogares de Medio tiempo y Centros Infantiles Comunitarios.

De acuerdo a su estructura administrativa, el Programa de Hogares Comunitarios realiza acciones fundamentalmente en beneficio de la niñez de 0 a 6 años de edad, con el apoyo comunitario e institucional.

Para hacer efectivo el Plan General del Programa de Hogares Comunitarios, se cuenta con el apoyo de UNICEF, la O M S y la Oficina Panamericana de la Salud, el Instituto de Centro América y Panamá INTECAP, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, el Programa Mundial de Alimentos y el Instituto

Interamericano de Cooperativas para la Agricultura. Además de proporcionar una dieta balanceada, brinda atención a la salud preventiva de los menores y a su desarrollo psicopedagógico.

De parte del gobierno se reconoce parcialmente la necesidad de los Centros de Cuidado Infantil, al crear el Programa de Hogares Comunitarios que se constituyen como estrategia de desarrollo integral del niño y las comunidades más pobres del país, no así enfocándose a la ejecución de lo contenido en el Código de Trabajo específicamente en el Acuerdo 155 relacionado a una prestación social de la madre trabajadora, toda vez que en la mayoría de entidades estatales que concentran madres trabajadoras, no se cumple lo preceptuado en el mismo.

2.6.2. Guarderías de la Policía Nacional Civil.

Funciona de Lunes a Domingo, atendiendo a los hijos de los agentes de todas las comisarías que deseen sus servicios, teniendo una capacidad para 150 niños.

Los niños reciben atención preescolar y tutoría para los niños que asisten a escuelas vecinas. La Oficina de Recursos Humanos de esa Institución selecciona entre las agentes, al personal que atenderá a la población de menores que asista.

2.6.3. Sociedad Protectora del Niño.

Casas del Niño:

Esta entidad fundada en el año 1920 es una de las instituciones más antiguas que proyecta de mejor forma sus servicios a la niñez

asistente, dando apoyo por largos años a muchas madres trabajadoras.

En total funcionan siete casas, distribuidas en las zonas 1,5,14 y 19 de esta Capital; en la zona 1 se ubican cuatro en diferentes sectores, cubriendo aproximadamente una población de 1,049 niños, en la zona 5 atiende una población aproximada de 271, en la zona 14 a 237 niños y en la zona 19 aproximadamente 86 niños.

A la población de niños asistente se le brinda educación preescolar, atención psicológica y atención en Trabajo Social, además se les proporcionan servicios médicos, odontológicos y oftalmológicos, también servicios de Rayos X, laboratorio clínico y farmacia. El cobro para cada niño que asiste a las Casas del Niño, oscila entre Q 9.00 a Q14.00 mensuales.

Tanto las madres trabajadoras como las parejas de padres de familia trabajadores pueden llevar a sus hijos a la Casa del Niño que decidan, en tanto cumplen con sus jornadas de trabajo. El ingreso por las mañanas es de 7:30 a 9:00AM y la salida de los menores es de 4:30 a 6:00 de la tarde

2.6.4. Centro de Cuidado Infantil de la Maquila Kwag Lim.

Funciona como tal, en las mismas instalaciones de la fábrica, ubicada en la entrada al Municipio de Palín, Escuintla, teniendo una capacidad para 150 niños aproximadamente, hijos de las trabajadoras de la misma empresa.

“Actualmente tiene una asistencia de 55 niños y niñas, a quienes se les brinda cuidado, aprestamiento escolar, estimulación temprana, valores, afecto sin descuidar el componente de

esparcimiento y deportes. Adicionalmente a ello, personal médico se encarga del cuidado de la salud de los niños, el control de peso y talla y vacunación”⁴⁶

2.6.5. Guarderías de la Municipalidad de Guatemala

Actualmente tiene tres guarderías: la primera de ellas es Santa Isabel, creada en 1987 para atender a trabajadores municipales, está localizada en la avenida Centroamérica de la zona 1. Los padres pagan al mes Q.45.00. Luego se funda Santa Ana, creada en 1988 en la colonia Castillo Lara, para atender a los y las niñas que viven alrededor del jardín. Y por último Santa Clara que se creó en 1990, atiende a los hijos de los “guajeros” y se localiza en la colonia Landivar, cobrando Q.15.00 por hijo al mes.

2.6.6. Guarderías de las Aldeas Infantiles.

Funcionan en las instalaciones de las Aldeas Infantiles, la primera de ellas ubicada en la zona 3 de mixco y la otra en San Juan Sacatepéquez. En un horario de 7 y media de la mañana a cinco y media de la tarde, el total de la población que atienden es de 175 usuarios en la indicada en primer lugar y 161 en la segunda. Las madres pagan una cuota máxima de Q.125.00. Dentro de los servicios que proporcionan está la estimulación temprana, atención médica, pediátrica, psicológica. El primer profesional atiende diariamente durante tres horas y el segundo dos veces por semana. Funciona allí mismo una escuela para padres. Los niños reciben alimentación y educación preescolar. El servicio es prestado de enero a noviembre.

⁴⁶ / Estudio para impulsar la creación de centros de cuidado infantil, Pag. 48. ONAM. Guatemala año 2001.

2.6.7. Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas.

Por iniciativa del Sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas (Sintrafip) el 07 de Enero del año 2000 se inaugura el Jardín Infantil de la mencionada institución, lugar que de acuerdo a sus objetivos va a “brindar a los hijos de los trabajadores Financistas, durante la jornada laboral ordinaria, seguridad, protección y servicios básicos”, además de “formar a los niños y niñas a través del proceso psicoeducativo”, por medio de programas en forma: a) permanente, b) medio tiempo c) ocasional.⁴⁷

De acuerdo al Boletín informativo del Jardín Infantil del MFP los niveles de atención se clasifican el Sala Cuna de 3 a 18 meses, Maternal de 18 meses a 3 años de edad, Pre-primaria de 4 a 6 años el cual está autorizado por el Ministerio de Educación según resolución 302-2000-E.P, Tutoría a escolares de Primaria de 7 a 12 años de edad, Inglés; también se les proporciona servicio de alimentación (almuerzo y refacciones), Atención médica y Actividades educativas.

El horario de entrada es de 7:30 a 8:30 a.m. y salida de 17:00 a 17:30 p.m; existiendo un período de preinscripción en los meses de Octubre y Noviembre de cada año, solicitando un formulario de inscripción en la Secretaría del Jardín Infantil. En cuanto al costo, se pagará Q50.00 de inscripción y una mensualidad entre Q 100.00 a Q 250.00 por cada hijo de acuerdo al salario del trabajador.

⁴⁷ / Boletín informativo del Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas, año 2003.

De acuerdo a información de la Directora del Jardín Infantil es requisito indispensable para la admisión de los menores, una evaluación por el Médico Pediatra y una entrevista con la Directora, además de los documentos básicos de la identidad del menor y los que identifiquen al padre de familia como trabajador del MFP. A la fecha existe un promedio de 85 niños que se atienden mensualmente.

Dentro del personal que ejerce funciones en el Jardín Infantil están: La Directora, el Médico Pediatra, Maestras de Pre-primaria, enfermera auxiliar, niñeras, estudiantes de Psicología cocinera, auxiliar de alimentos, personal de servicios varios, Contadoras y Secretarías.

Según información obtenida en la Dirección del Jardín Infantil de MFP, tanto los padres de los menores inscritos, como el personal que allí labora también están involucrados en programas de capacitación, a los mismos se les proporciona al inicio de cada año, un folder que contiene el compromiso y los programas en que participarán durante el año.

2.6.8. Jardín Infantil en el Organismo Judicial.

Esta es un área situada a un costado del edificio del Organismo Judicial (O.J.), se constituye en un pequeño espacio que va a albergar a menores, hijos de personas que llegan a los Tribunales a hacer trámites familiares de pensiones alimenticias; por problemas laborales, penales, de terrenos, por propiedades o embargos. Su horario de atención es de 8:00 a.m. a 15:30 de lunes a viernes.

Esta dependencia, según información de la persona encargada, quien según dijo tiene 19 años de laborar allí, está sujeta al Depto. de Recursos Humanos del O.J. lleva aproximadamente 35 ó 36

años de funciones, contando a la fecha con tres personas para su atención: una Maestra de Pre-primaria, una auxiliar y la encargada del lugar, quienes fungen también como personal de servicios varios, “enfermería” y “seguridad”, de acuerdo a la información recabada.

Cuentan en sus instalaciones con columpios y un resbaladero, que al momento de la visita evidencian deterioro avanzado; una cuna, tres mesitas y cuatro sillas pequeñas; los juegos infantiles pequeños (rompecabezas, muñecos ,etc) y material para motricidad (plasticinas, lápices de colores, etc) son llevados por el personal del Jardín Infantil, comprados con su propio pecunio, quienes agregaron que hasta hace algunos meses contaban con un televisor, que personas ajenas se lo llevaron durante la noche, así también que a veces se ven en dificultades con los alimentos que se descomponen, por ejemplo la leche que les dejan a los niños, debido a que no tienen un lugar apropiado ni para mantenerla en buenas condiciones como para calentarla.

En este Jardín Infantil, se reciben menores desde 1 año y medio de edad hasta 8 años de edad y los padres de los menores, llevarán los alimentos y los pañales en el caso de los que los necesiten, en tanto ellos realizan sus trámites en la Torre de Tribunales.

La persona que deja al menor en el Jardín Infantil llenará una boleta de identificación en original y copia, que lleva todos los datos básicos, incluyendo el Tribunal a donde se dirige a hacer la gestión; al final aparece una nota en la que se le advierte que el menor sólo se le entregará a la misma persona que lo dejó, identificándose debidamente, además de presentar la copia de la boleta de identificación, sellada por el Tribunal donde realizó su gestión. Según se informó en el Jardín Infantil, se lleva un libro de control, que contiene casi todos los rubros de la boleta que los

padres de los menores llenan y que firmarán al llegar por su hijo, diariamente llegan de 20 a 24 niños de diferentes edades, según la información recabada.

2.6.9. Jardín Infantil Universitario USAC

El 6 de febrero del año 2003 se inaugura el Jardín Infantil U.S.A.C, con el objetivo de proporcionar cuidado, estimulación y educación diaria a los hijos e hijas de los trabajadores (as) y estudiantes en general de la Universidad de San Carlos de Guatemala,; interviniendo para ello un equipo multidisciplinario que brindará las condiciones óptimas para el desarrollo integral del menor.

Las instalaciones del Jardín Infantil de la USAC se encuentran a un costado de la Facultad de Agronomía, edificio T-9, en la Ciudad Universitaria; están muy bien estructuradas de manera que existen amplios módulos, los cuales albergarán a los menores según la atención que ameriten. El jardín Infantil recibe menores desde los 4 meses de edad hasta los 12 años, contando con los servicios de Lactancia, Maternal, Pre-kinder y Tutoría; tiene además el apoyo multidisciplinario de estudiantes de las áreas de Medicina, Nutrición, Ingeniería, Pedagogía y Psicología en su período de práctica.

La jornada de atención se inicia a las 7:00 hrs. Hasta las 20 horas, cuenta con una Directora, 2 Supervisoras una para la jornada de la mañana y otra por la tarde, además del personal necesario para la atención integral de los niños; recientemente se inauguró la biblioteca infantil. Actualmente asisten 90 infantes, divididos en las dos jornadas. La cuota de inscripción es de Q200.00 y mensualmente, ciento cincuenta quetzales.

2.6.10. Centro de cuidado infantil “Infancia Cascarón”.

Por referencias obtenidas en la investigación efectuada, a este Centro Infantil también asisten los hijos de los trabajadores del Organismo Judicial, anteriormente el lugar que recibía a los hijos de éstos, estaba situada en las instalaciones de esa Institución, sin embargo desde hace tres años aproximadamente, por decisión del Depto. de Recursos Humanos, en la actualidad son llevados por los padres que así lo deseen, al Centro Infantil “Infancia Cascarón”, donde se les proporciona toda la atención necesaria a su edad. La cuota está cubierta en un 50% por los padres de familia y la restante por el Patrono Institucional.

2.6.11. Guarderías Infantiles Privadas.

Son instituciones privadas que ofrecen sus servicios por medio tiempo, cierran sábado y domingo, en las cuales les proporcionan a los niños el servicio de cuidado diario, incluyendo atención profesional de medicina y sicología, los cobros que realizan por atender a los niños varía, de manera que puede oscilar entre Q.450.00 medio tiempo y Q.700.00 todo el día, mas servicio de transporte.

2.7. Consideraciones generales del capítulo II.

Dentro de la bibliografía relacionada a los términos que conforman el concepto de Empresa Privada, se descubre que para la creación de ésta existe un proceso para llegar a ese fin, como estrategias, planes, políticas, tecnologías; aspectos que hasta cierto punto son complejos dependiendo del tamaño de la organización total que se pretenda; sin embargo toda esa dinámica de la empresa

privada, naturalmente lleva inherente el interés de lucro, pues su objetivo real o razón de existir es la negociación para obtener ganancias, aunque sus funciones de promoción en la comunidad simulen satisfacer necesidades que la misma sociedad procura, pues si esta meta no se alcanza, tiende a desaparecer ya que por este medio generará su crecimiento, permanencia y el beneficio para sí misma.

Una de las características de la Empresa Privada es que resulta ser producto de la iniciativa humana, apoyándose tanto en bienes materiales e inmateriales como sobre relaciones puramente personales; sin duda alguna las relaciones humanas satisfactorias en la empresa son el punto de partida para las buenas relaciones de trabajo en la misma.

Asimismo el crecimiento de una empresa no sería posible sin la intervención solidaria de todos los que trabajan en la misma, ya sea dueños, jefes, empleados, etc; ellos en común mantienen el interés de subsistencia, desarrollo y progreso de una empresa. Actualmente las corrientes modernas están haciendo evidente la necesidad de que al trabajador o trabajadora se le reconozca en su dignidad como persona y no sea dentro de la empresa, solamente un elemento silencioso y pasivo, sino se le involucre en cierta medida en las características de la vida social y aún en la económica de la empresa.

Con relación a lo anterior el Estado ha tenido ingerencia dentro de las diligencias de la empresas en general, con el propósito de establecer obligaciones para el patrono o propietario de la misma, que vayan en beneficio de los empleados y que garanticen indispensables condiciones sociales y laborales para los trabajadores; precisamente por ello se han creado Leyes de Protección Social y Laboral, que aún no llegan a respetarse en su

verdadero significado pues no se alcanza a entender que la persona que está participando en generar, producción y servicios no es un elemento mecánico que trabaja por inercia, sino alguien que piensa, siente, crea y produce y que es necesario e indispensable en cualquier proceso de desarrollo.

Estadísticamente se reconoce la participación que la mujer está teniendo en la actualidad dentro del campo laboral; en alguna forma a consecuencia de la problemática económico-social que se genera en la década de los ochenta y que provocó el deterioro de la moneda en su poder adquisitivo, engrandeciendo el círculo de la pobreza del país. Sin embargo durante años ha sido más visible y reconocido por la sociedad el trabajo que los hombres desarrollan; a pesar de ello, la mujer en la muestra investigada, da un ejemplo de su papel protagónico en el área laboral por cuanto el análisis de las madres trabajadoras entrevistadas refleja que hay un 24.4 % de mujeres casadas, un 25.6 % solteras y un 50 % unidas, que están participando en algún grado, tanto en el trabajo productivo como en el trabajo reproductivo a la vez, pues se interpreta que un 75 % aproximadamente cuentan con hogares integrados, desarrollando un doble rol, porque de ellas solo un 17 % cuentan con empleada doméstica.

Se considera de importancia mencionar que la misma sociedad y el Estado han generado formas de discriminación hacia la mujer, ya sea generalizando las necesidades de ambos por igual, sin haber tomado opinión de cada uno de ellos; por ejemplo en la necesidad de la habilitación de espacios de cuidado infantil, horarios especiales para las responsabilidades familiares tradicionales a las mujeres, etc; o también sucede cuando se presenta como específico de uno los intereses de ambos, argumentando por ejemplo que los trabajadores varones necesitan de aumento salarial porque son el

sostén económico del hogar, sin analizar en qué condiciones se encuentra la mujer trabajadora.

En el estudio realizado se refleja que un 90 % de madres trabajadoras casadas o solteras no tienen beneficios en su lugar de trabajo, específicamente en lo que concierne al Arto.155 del Código de Trabajo, estableciendo también que por parte de la Inspección General de Trabajo no existe interés alguno en que se cumpla lo mencionado en el mismo, a pesar de que la población entrevistada consideró de mucho interés su cumplimiento, debido a que su contenido, en parte conlleva un estímulo para un desempeño laboral libre de ansiedades y preocupaciones relacionadas a una de las necesidades de sus menores hijos.

Existiendo pues, situaciones contrarias en las que se les aprovecha, disponiendo de su tiempo, ya que las horas extras que son opcionales, aparecen obligadas después de su jornada normal de trabajo; siendo así que en la población objeto de estudio el 82.1 % trabaja de 9 a 10 horas diarias de lunes a sábado, inclusive el día domingo y el 17.9 % lo hace dentro de una jornada normal de lunes a viernes.



Fuente: Investigación propia, julio 2003.

A pesar que de parte del empresario existen otras pretensiones colaterales a las de lucro, al crear su empresa, por ejemplo conseguir prestigio social o aparentar el cumplimiento de una responsabilidad social al abrir fuentes de empleo, no le presta mayor atención a las obligaciones legales que tiene específicamente para el género femenino, vulnerándoles sus derechos como madre trabajadora, quien muchas veces después de cumplir jornadas de trabajo largas e intensas en tareas monótonas y repetitivas, regresa a su hogar a tratar de cubrir sus responsabilidades familiares.

En el transcurso de la investigación, se presentaron argumentos patronales indicando que la prestación de servicios de todo tipo para la mujer trabajadora, recae solamente en el empleador; además que en muchas entidades de gobierno no se cumple con la ley citada en el Arto. 155. Cabe mencionar que la discriminación que aún existe para el género femenino, es un factor determinante en la indiferencia para el acatamiento de las leyes de protección social enfocadas a la madre trabajadora.

Hace falta mucha reflexión de parte de propietarios de empresas, entes administrativos de las mismas, autoridades Estatales y del varón mismo como género masculino, para continuar desapareciendo pensamientos y actitudes discriminatorias que excluyen y marginan a la mujer y en muchos casos a la madre trabajadora que también está aportando su energía en los procesos de producción.

Siendo determinante también, que se tome conciencia que no se trata solamente de la idea maravillosa de tener una empresa y crear planes, estrategias, objetivos, normas etc, bajo intereses exclusivos de los propietarios y las empresas mismas, sino también de implementar políticas dirigidas a los y las trabajadoras, tomando en cuenta sus necesidades que por género presenten ya que se

constituyen en uno de los elementos indispensables por los cuales se llegan a alcanzar metas.

En el caso de las madres trabajadoras, cumplir con las leyes ya establecidas en cuanto a licencias de maternidad, crear espacios de protección social para los hijos menores de las empleadas, tratar de manejar flexibilidad en los horarios de trabajo con el control de las horas extras, de salarios justos y otras que se susciten eventualmente como la necesidad de acudir a controles médicos. Con todo ello alcanzar el respeto de sus trabajadoras, motivando en ellas la responsabilidad, estimación y la lealtad a su patrono.

CAPITULO III

3. PROPUESTA A LA PROBLEMÁTICA INVESTIGADA Y LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL PROFESIONAL

En el transcurso de la investigación realizada se estableció que no existe específicamente una sección o dependencia que tenga la atribución de llevar el registro propio y darle seguimiento a todos los casos de las empresas o instituciones que tengan a más de treinta mujeres o madres empleadas y cuenten o no con espacios para cuidado infantil, como lo establece el artículo No 155 del Código de Trabajo.

Así también se evidenció que la inspección de oficio que realizan los funcionarios de la Sección de Inspección de Trabajo, como los procedimientos de apercibimiento y traslado a las instancias legales que intervienen, se cierra sin logros significativos y luego se repite eventualmente, sin dar oportunidad a que se cumpla concretamente con lo citado en el mencionado artículo; percibiéndose que no existe el menor interés en cuanto a autoridades del Ministerio de Trabajo y otras instancias legales, para que sea realidad.

A consecuencia de la indiferencia y pobreza de contenido en la legislación inherente a los derechos laborales de la mujer y madre trabajadora específicamente, con relación a espacios para cuidado infantil, se genera el interés de hacer una propuesta en la que el quehacer que se ejecute lleve un enfoque objetivo y sistemático, realizando aquí una significativa labor y presencia el Trabajador Social; precisando por lo mismo definir el concepto para reconocer su campo de acción profesional.

*“Trabajo Social es una disciplina de las Ciencias Sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades que presenten carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar en procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de su desarrollo humano. En dicho proceso utiliza métodos propios de actuación”.*⁴⁸

Así pues, Trabajo Social es una disciplina que fundamentalmente practica acciones que conducen a alcanzar el Bienestar Social, aspecto mismo que actualmente los organismos Estatales, correspondientes de nuestro país, mantienen descuidado generando insatisfacciones de vivienda, salud, educación, condiciones laborales; por tal razón se deben realizar cambios en el diseño y aplicación de las políticas sociales, propias de las entidades vigilantes de las condiciones laborales satisfactorias en general. No olvidando entonces que bienestar laboral está afecto a bienestar social.

La propuesta está orientada a crear una Comisión de vigilancia permanente, que funcione dentro del departamento de la Mujer Trabajadora de Ministerio de Trabajo, integrada por Licenciados (as) en Trabajo Social, Inspectores de Trabajo e Inspectores de Seguridad e Higiene, personal que deberá trabajar con conciencia social y decisión; asumiendo la responsabilidad de aprovechar los recursos legales necesarios para la superación, respeto y el acatamiento de los derechos concernientes a la madre trabajadora, llevando a la práctica acciones de coordinación, supervisión, capacitación monitoreo y evaluación.

⁴⁸ Escuela de Trabajo Social. Área de Formación específica de Trabajo Social. “Compendio de los Talleres realizados por el Área. USAC; Guatemala, Marzo 1999. Pág. 3.

El trabajo de esta Comisión funcionará articulado con la Dirección del Programa de Hogares Comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), pues además de practicar un monitoreo periódico en las empresas para establecer la observancia de las disposiciones legales para la mujer y madre trabajadora, verificando por supuesto la existencia de espacios de cuidado infantil, reportará a las autoridades de ese programa los sectores con mayor incidencia de centros de trabajo.

Lo anterior con la intención de que se hagan estudios en áreas cercanas para la construcción de Centros Infantiles de Cuidado Diario, aprovechando también este recurso las madres que lo desearan; de manera que también el empleador se beneficiaría, generando con esto un punto de armonía entre gobierno y empresario y éste último no evadiera esa obligación, diciendo que la carga económica del servicio de guardería, además de otras prestaciones para la madre trabajadora, sólo recae en él.

Objetivos Generales de la Comisión.

- Hacer valer los derechos humanos laborales enfocados a la madre trabajadora.*
- Lograr el acatamiento del Artículo No. 155 del Código de Trabajo.*
- Coordinar acciones con instancias gubernamentales relacionadas a Guarderías Infantiles, a efecto de que este recurso exista en áreas cercanas a los sectores de mayor incidencia de centros de trabajo, donde asistan madres trabajadoras.*

- Facilitarle a la madre trabajadora necesitada, el recurso de áreas de cuidado infantil.*
- Promover la reivindicación de la mujer, con actividades que la conduzcan a un desarrollo cuantitativo y cualitativo para seguir transformándose y transformar su alrededor para beneficio común.*

Objetivos Específicos de la Comisión.

- Crear programas de información acerca de los derechos y obligaciones laborales de la madre trabajadora.*
- Coordinar con jefaturas administrativas de los lugares de trabajo, para la habilitación de espacios de cuidado de infantes, fuera de la empresa o institución; cuando sea necesario.*
- Mantener comunicación constante con la Secretaría de Inspección General de Trabajo a efecto de llevar y actualizar periódicamente un registro de Instituciones y Empresas que tengan más de 30 trabajadoras y cuenten con espacios de cuidado infantil.*
- Reportar a la Dirección de Hogares Comunitarios de la SOSEP, los sectores con mayor número de centros de trabajo a efecto de que se realicen estudios para la construcción de estos centros, donde lo amerite.*
- Coordinar con las instancias correspondientes, con la finalidad de contribuir en informar, educar y orientar en*

diferentes aspectos a la madre trabajadora, motivando el interés por su desarrollo y superación personal.

- *Elaborar y presentar estadísticas de los casos trabajados y logros alcanzados, como motivación para las corrientes que trabajan en pro de la mujer.*

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROFESIONALES

A nivel de Trabajo Social.

- *Investigación, diagnóstico y seguimiento de la problemática reportada.*
- *Mantener contacto frecuente con las Instancias legales correspondientes, para conocer el avance de los casos.*
- *Mantener Comunicación permanente con la Sección de Inspección de Trabajo, a efecto de obtener las denuncias propias de la madre trabajadora.*
- *Establecer contacto y mantener comunicación con Colegas de Empresas o Instituciones que cuente con Trabajo Social donde surja la problemática.*
- *Coordinar diligencias con la Dirección del Programa de Hogares Comunitarios.*
- *Elaborar y llevar a la práctica programas relacionados a los temas:*

- *La importancia del desarrollo y superación personal.*
- *Derechos y obligaciones de la mujer y madre trabajadora.*
- *Conducta Humana, vocabulario, estética.*
- *Valores y Principios Morales y Cívicos.*
- *La armonía familiar.*
- *Los derechos de los Niños.*
- *El acoso sexual.*
- *Otros.*

A nivel de Inspectores de Seguridad e Higiene:

- *Inspecciones periódicas en las empresas o instituciones con el fin de verificar el cumplimiento de prevención de enfermedades, estableciendo si tienen disponibilidad de:
Agua purificada, servicios sanitarios adecuados, depósitos de basura, áreas adecuadas para tomar sus alimentos, equipos de protección en áreas de trabajo con riesgo y otros que le conciernan.*
- *Elaborar y llevar a la práctica programas de información relacionados a:

Salud reproductiva, higiene, enfermedades de transmisión sexual.*

A nivel de Inspector de Trabajo:

- *Hacer presencia en las empresas e instituciones, de acuerdo a calendarización previa, con el fin de establecer el cumplimiento de las obligaciones patronales, para la mujer y madre trabajadora.*
- *Asesoramiento a Patronos para que se reconozcan las leyes que regulan las relaciones laborales propias de la madre trabajadora.*
- *Informar y dar seguimiento de casos detectados en incumplimiento, tanto a nivel Patronal como a nivel de instancias legales.*

El equipo de trabajo de la Comisión estará integrado por 3 Inspectores de Trabajo, 3 Inspectores de Seguridad e Higiene, y 4 Licenciadas en Trabajo Social; asumiendo una de éstas últimas la Coordinación. La Comisión estará anuente a aceptar estudiantes practicantes de Trabajo Social, con la intención de que aumenten su experiencia con relación al progreso del reconocimiento del género femenino en la igualdad y cumplimiento de sus derechos.

Cada mes el equipo de profesionales se reunirá, con la finalidad de presentar informes del trabajo realizado, evaluando resultados y posteriormente, el contenido en una forma resumida se publicará en un boletín informativo que se elaborará trimestralmente.

4. OBSERVACIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados del estudio realizado, dan a conocer que las leyes elaboradas para el gremio femenino sujeto a instituciones o empresas y que intervienen en la producción del país, son códigos legislativos carentes de contenido funcional, que no llegan a cubrir a cabalidad las demandas de protección social de esa población y en muchos casos ni siquiera se les toma en cuenta, quedando únicamente como teoría desactualizada, insuficiente a la etapa histórica que se vive. Como ejemplo y respecto al Arto. 155 del Código de Trabajo, que se refiere a la habilitación de espacios para cuidado infantil en las empresas privadas, un 89 % de la muestra investigada respondió que su patrono o empresa no tiene planes ni proyectos relacionados al aspecto anterior; dentro de éstos se encuentran empresas de supermercados, cadenas de restaurantes e industrias panificadoras, además de las maquilas que desde el año 1985 se asentaron en el país, mas bien como modelos industriales de explotación hacia la mujer.

Algunos funcionarios de las entidades vigilantes para cumplimiento de las leyes referentes al Arto.155, manifestaron que generalmente no se puede presionar al empleador para que habilite áreas de cuidado infantil, porque en muchos casos los lugares donde están instaladas las empresas, son ambientes contaminantes; o bien son inmuebles alquilados, cuyos propietarios no les permiten modificar.

Con relación a lo anterior el 88.8% de madres trabajadoras entrevistadas, consideraron de importancia el área para cuidado infantil y confirman que se sentirían mejor, si sus hijos están bajo una tutela conocida y responsable y probablemente su trabajo tendería a mejorar. Pero se advierte que dentro de ese porcentaje la mayoría responde que su ubicación, debe ser fuera de la

empresa; argumentando que sus lugares de trabajo son inapropiados para la permanencia de los menores, pues la contaminación por ruido, desechos de la producción (“mota” en las maquilas”) o locales, no se prestan para ello; como los supermercados o cadenas de restaurantes e industria panificadoras. Reconociendo que esas referencias dadas por algunas madres, tienen mucho mérito por cuanto evidencian la preocupación hacia sus hijos y la estabilidad de salud que ansían para ellos.

La investigación realizada dio a conocer que en el 67.7 % las madres trabajadoras dejan a sus hijos, al cuidado de familiares y un 17.7 % tienen empleada; encontrándose en la muestra que el 80 % paga una cuota variable para la atención de sus hijos, intentando con ello un cuidado confiable. Sin embargo un 30 % de madres trabajadoras refirieron que sus hijos padecen eventualmente de infecciones intestinales o urinarias, problemas respiratorios y afecciones de la piel, teniendo que hospitalizarlos más de alguna vez, igualmente otras informaron que sus hijos han sufrido mordeduras de perro, quemaduras con plancha, fracturas en los brazos y dedos de los pies o golpes en la cabeza.

Por otra parte la investigación efectuada reflejó que el 78.8 % de madres entrevistadas trabajan de Lunes a Sábado hasta 10 horas, inclusive el domingo y reciben un salario promedio de Q900.00 a 1026.00 mensuales, incurriendo en gastos de pasajes y la compra de sus alimentos al medio día; además el exiguo salario será útil también para solventar pago de alquiler de vivienda, gastos escolares, vestuario, medicamentos cuando sea necesario y talvez recreación, además de la cuota que tengan que aportar para el cuidado que necesiten sus menores hijos.

Así también se llegó a establecer que un 50 % de madres entrevistadas mantienen convivencia (24.4% casadas y 25.6% unidas), característica que no va a garantizar que en un momento

dado, el padre de familia pretenda o haga efectivo abandonar el hogar; circunstancia que eventualmente ubicará a la madre trabajadora como único sostén económico de su grupo familiar, aumentando sus responsabilidades.

A pesar de lo anterior, la población objeto de estudio reflejó una ligera diferencia en cuanto a experimentar cansancio, ansiedad o enfermedades, pues el 57.7 % refirió que no tiene problema, mientras que el 42.3 % dijo que muchas veces se sienten afectadas; manifestando cierta contradicción entre ellas, creyendo posiblemente que el tipo de respuestas las exponga al riesgo de perder su medio de subsistencia. Otra evidencia un tanto contradictoria con relación a las actitudes de la madre trabajadora en su hogar, lo reflejó el 64.5 % quienes refirieron que siempre tratan bien a sus hijos; con respecto a esto, en algunos casos no se percibió una franca actitud, posiblemente porque la entrevista se efectuó en un área hospitalaria, sintiéndose en algún grado intimidadas por considerar las sanciones por la promulgación de los Derechos del Niño.

Por su parte el 31.1 % de madres trabajadoras investigadas, respondió que “ hace lo posible” por dar un buen trato a sus hijos cuando están con ellos, interpretándose esto como indicador de sobre esfuerzo por desgaste físico sufrido, para proyectarse mejor hacia su familia; siendo más abiertas un 4.4 % de madres, quienes refirieron que “algunas veces” tratan bien a sus hijos cuando están con ellos, explicando ambos porcentajes que los quehaceres domésticos que quedan pendientes cuando ellas salen a trabajar, demandan también de su atención y no les permiten manifestarse como ellas bien lo quisieran.

Las opiniones vertidas por las madres trabajadoras del estudio realizado, así como los demás datos obtenidos, llevan implícito rasgos de preocupación, inestabilidad física y emocional; necesidad

de esparcimiento y por supuesto necesidad económica de la madre trabajadora; aspectos que de alguna manera se ejercerán negativamente dentro del ambiente familiar, manteniendo a la afectada eventualmente con estados depresivos.

De todo lo que antecede, se deduce que existe la necesidad del funcionamiento de áreas para el cuidado de los hijos de las madres trabajadoras y que éstos lógicamente sean espacios adecuados, libres de contaminación, propios para los menores que permanecerán las horas necesarias en que su progenitora cubra su jornada laboral; pero de parte del empleador se manifiesta la indiferencia en cuanto a ese aspecto; igualmente las autoridades obligadas a velar por el acatamiento de la ley, lo justifican prestando mayor interés a las razones que el sector patronal argumenta, para evadir su cumplimiento.

La discriminación que aún existe hacia el género femenino, es un factor determinante para el incumplimiento de leyes enfocadas a las mujeres ubicadas en el sector laboral y en tanto, no se actualicen las leyes de protección social a la madre trabajadora, no se promueva un cambio en el diseño y aplicación de las políticas sociales y no exista una vigilancia permanente para su cumplimiento, permanecerán las desigualdades para la fuerza productiva del trabajo femenino.

CONCLUSIONES

Se estableció en el estudio realizado que la inspección de oficio que ejecutan los funcionarios de la Inspección General de Trabajo, así como los procedimientos de apercibimiento y traslado a las instancias legales que intervienen, continúa; se cierra y luego se repite eventualmente, sin dar la oportunidad a que se cumpla concretamente con lo citado en el Arto. 155 del Código de Trabajo; con lo anterior se percibe que de parte de la I.G.T. no existe interés alguno en que el artículo ya mencionado llegue a hacerse realidad.

De parte del gobierno se reconoce parcialmente la necesidad de los Centros de Cuidado Infantil, al crear el Programa de Hogares Comunitarios que se constituyen como estrategia de desarrollo integral del niño y las comunidades más pobres del país; así también apoyando la oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil que funciona en el ministerio de trabajo, cuya función se limita a la inscripción y supervisión de centros infantiles de cuidado diario públicos y privados; restándole importancia a fortalecer y llevar a la práctica las leyes de protección social a la madre trabajadora toda vez que en la mayoría de entidades estatales que las concentran, no se cumple con el artículo 155.

En la investigación realizada el 89.0 % de madres trabajadoras manifestó que en su lugar de trabajo, no existen planes ni proyectos en cuanto a la habilitación de espacios para cuidado infantil; el 11.0 % respondió que existen proyectos, inclusive algunas ya tienen este tipo de beneficio. El resultado refleja el desinterés e indiferencia del empleador y la escasa vigilancia en el cumplimiento de la Ley, de parte de las entidades correspondientes.

Se llegó a establecer en la población de madres trabajadoras entrevistadas que en un 90% no tienen beneficios para sus hijos de

parte de las empresas donde trabajan, como celebraciones del día del niño, reuniones navideñas o lo que contempla la ley como áreas de cuidado infantil. El 10% de madres refirió que sí recibe beneficios para sus hijos, dentro de algunos de ellos sí cuentan con espacios de cuidado infantil.

En la población entrevistada el 88.8% de madres trabajadoras consideró de mucha importancia y utilidad los espacios de cuidado infantil de parte de la empresa donde laboran, argumentando que mejoraría la producción de su trabajo, pues en muchos casos, en tanto desarrollan su jornada laboral están preocupadas por sus hijos mientras que si contaran con beneficios de este tipo de parte del patrono, estarían con mejor disponibilidad y actitudes en el desempeño laboral, pues sus hijos están bajo una tutela conocida y responsable.

Del total de la población objeto de estudio, se refleja una ligera diferencia en cuanto a experimentar cansancio o enfermedades, pues el 42.2% de las madres trabajadoras dijo que muchas veces se sienten afectadas y un 57.7% manifestó que no tienen problema, a pesar de que el 78% de la muestra investigada refirió trabajar de lunes a sábado de nueve a diez horas diarias, inclusive domingo, debido a que hacen horas extras; lo que refleja cierta contradicción de parte de ellas, pensando posiblemente en que éste tipo de respuestas las exponga al riesgo de perder su medio de subsistencia; evidenciando las actitudes de ansiedad que manejan.

En la investigación realizada algunos Inspectores de trabajo argumentaron que no se puede presionar al patrono para que habilite áreas para el cuidado infantil, porque muchas veces los lugares donde están instaladas las empresas son muy “reducidos” no hay espacio suficiente o el ambiente es muy contaminante para los menores; además de ser áreas alquiladas cuyos propietarios no están de acuerdo en modificarlas; indicando que el empleador entre

otros argumentos refiere, que la carga económica del servicio de guarderías y el de otras prestaciones para la madre trabajadora, solo recae en él.

Se sabe que actualmente la mayoría de empresas privadas cuentan con grandes adelantos tecnológicos, sin embargo muchas de ellas han olvidado algunas consideraciones que representan el valor agregado de las leyes establecidas para el bienestar laboral, especialmente de la mujer que trabaja; sin reflexionar que con ello la parte patronal incrementaría su productividad, además de mantener la satisfacción de sus trabajadoras, creando en ellas lealtad y respeto por su centro de trabajo.

En la población objeto de estudio se establece que el 73.3% de las madres trabajadoras prefieren la ubicación del área de cuidado infantil, fuera de la empresa dado que son espacios inapropiados para la permanencia de los menores ya sea por contaminación o físicamente reducidos; el 26.7% opinó que el área de cuidado infantil debe estar dentro de la empresa.

En tanto no se promueva un cambio en el diseño y aplicación de las políticas sociales y no se actualice la legislación enfocada a la madre trabajadora, de parte de las entidades correspondientes; la parte empleadora seguirá tomando con menor importancia y en alguna medida hasta ignorar las leyes de protección social propias de la fuerza de trabajo femenino; a sabiendas de las sanciones económicas mediocres contenidas en el artículo 272 del Código de Trabajo que está lejos de perjudicarlo, en comparación con la inversión que es multiplicada resignadamente por la madre trabajadora necesitada de subsistir.

RECOMENDACIONES

Según el Boletín Informativo No. 3 del Mes de Septiembre del año 2002 del Depto. De Promoción de la Mujer Trabajadora, las denuncias más comunes registrados en visitaduría de la Inspección General de Trabajo se deben a malos tratos a las empleadas y negación de Certificado de Trabajo para asistir al IGSS, así también denuncias por despido por embarazo ó en período de lactancia, además de cambio de condiciones de trabajo o descuentos ilegales en su salario y acoso sexual, lo que demuestra que la parte empleadora exige y presta mayor atención a lo regulado a prohibiciones y obligaciones del sector laboral, subestimando sus propias obligaciones reglamentadas legalmente.

Hace falta mucha reflexión de parte de los propietarios de empresas, entes administrativos de las mismas, autoridades Estatales y del varón mismo como género masculino, para continuar desapareciendo los pensamientos y actitudes discriminatorias que excluyen a la mujer y en muchos casos a la madre trabajadora, pues no se trata solamente de crear una empresa con intereses exclusivos, sino paralelo a ello implementar políticas, tomando en cuenta sus necesidades que por género presenten, pues se constituyen también como elementos indispensables por los cuales se llegan a alcanzar metas.

Las desigualdades entre trabajador y empleador permanecerán, hasta que exista el interés verdadero de una vigilancia permanente para el cumplimiento y renovación de leyes laborales, mayormente enfocadas o dirigidas a la mano de obra femenina, que resulta ser uno de los sectores más vulnerables debido a sus características biológicas propias y a la discriminación que por generaciones ha sufrido.

Crear dentro del Departamento de la mujer trabajadora, que funciona en el Ministerio de Trabajo una COMISION DE VIGILANCIA PERMANENTE, que esté integrada por Licenciadas en Trabajo Social, Inspectores de Trabajo e Inspectores de Seguridad e Higiene; a efecto de establecer la observancia del Arto.155 del Código de Trabajo, en cuanto a la habilitación de los Espacios para Cuidado Infantil en los centros laborales que tengan más de 30 mujeres y madres empleadas; que además trabaje articulada a la Dirección del Programa de Hogares Comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP).

Implementar de parte de las entidades actuales que velan por los intereses laborales de las mujeres, mecanismos que hagan que el empleador, recuerde periódicamente que no se trata solamente de crear una empresa, sino tome en cuenta que el género femenino que participa en la producción y servicios, es un ente complementario indispensable que siente, crea y produce y que también necesita de los recursos que ameriten un buen desarrollo de sus obligaciones, como de los satisfactores propios de un ser humano; sean éstos de tipo económico, ascensos o reconocimientos en su labor, capacitaciones, estabilidad en el trabajo; aspectos en general de bienestar laboral que concluyan también en la permanencia de la empresa.

Que los Departamentos gubernamentales creados para la defensoría de los derechos propios de la mujer, se reorganicen haciendo énfasis en el enriquecimiento y monitoreo constante de la

legislación de los derechos humanos laborales enfocados hacia ése género; para una evaluación permanente dando lugar a que las mujeres y madres trabajadoras estén siendo beneficiadas normalmente; respecto a las últimas mencionadas, llevando un registro de las empresas con espacios para cuidado de infantes; dado que la ley lo contempla.

Las entidades estatales organizadas en pro de la mujer, posterior a las evaluaciones efectuadas en la aplicación de las disposiciones legales inherentes a la madre trabajadora, deben mantener comunicación constante con las instancias gubernamentales, para que de acuerdo a resultados se realicen cambios en elaboración y aplicación de las políticas sociales, buscando puntos de armonía entre trabajadoras, empleador y gobierno.

BIBLIOGRAFIA

1. *Acuerdos de Paz. Numeral II. Lucha contra la Discriminación Legal y de hecho. Guatemala. 1998.*
2. *Asistencia al Niño en Guatemala”. Folleto, Naciones Unidas. Guatemala 1982*
3. *Ander Egg, Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, Editorial Lumen, Buenos Aires Argentina, 1995.*
4. *Bonche Garciadiego, Mario, “La Empresa”, Editorial Parma, México, 1977.*
5. *Blandón de Cerezo, Raquel. Presidencia de la República. “La Mujer y la Familia en Guatemala” IV Encuentro de Primeras Damas de Centroamérica, Honduras 1990.*
6. *Boletín Informativo del Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas. Guatemala. 2003.*
7. *Boletín Informativo de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República. Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario. Guatemala. 2003.*
8. *Boletín Informativo de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República. Oficina de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario. Guatemala. 2003.*
9. *”Convención sobre la eliminación de formas de discriminación contra la*

mujer".Ofinicina Nacional de la Mujer. ONAM. Guatemala C. A..

10. *Constitución Política de la República de Guatemala.*

11. *Código de Trabajo de Guatemala. Capítulo Quinto y Sexto.*

12. "Derechos de la Mujer". Colección conociendo nuestros derechos y deberes. C. A. Procuraduría de los Derechos Humanos. 1993.

13. "El Estado, Las Políticas Sociales y la Estrategia de la intervención del trabajador social en el área de educación". Seminario de Trabajo Social. Programa Especial de Licenciatura. 1988.

14. Eva Margarita Girón y otros. "las Políticas Sociales y El Trabajo Social en la Secretaría de Bienestar Social de Guatemala". IV Encuentro de Trabajo Social, Centroamérica, México y el Caribe. Guatemala. 1987.

15. *Estudio actuarial para impulsar la creación de centros de cuidado infantil.* Guatemala C. A. Unidad de la Mujer Trabajadora. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala. 2001.

16. *Escuela de Trabajo Social. Area de formación específica de Trabajo Social. "Compendio de los Talleres realizados por el Area.* USAC. Guatemala. 1999.

17. *Grupo consultivo en Género. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Vocabulario referido a Género.* Guatemala. 1996.

18. "Los derechos humanos de la niñez" Convención sobre los derechos del niño UNICEF-SEGEPLAN.

19. "Los niños de Guatemala", Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. UNICEF. Impresiones Selectas S.A. Guatemala. 1991

20. "La familia, perfil de la pobreza en Guatemala", Estudio de Investigación. SEGEPLAN. Guatemala. 1983.

21. *Manual de Normas y Procedimientos de los funcionarios de la Inspección General de Trabajo.*

22. *Trabajadora. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Departamento de Promoción de la Mujer Boletín Informativo No.1. Guatemala. 2003.*

23. *Plan de desarrollo social. Desarrollo humano, infantil y familiar. 2da. Edición. SEGEPLAN, Guatemala, 1992.*

24. "Propuesta Metodológica", para la capacitación en Derechos Humanos con perspectiva de Género. Procuraduría de los Derechos Humanos. Universidad Rafael Landívar. Primera Edición. Guatemala 1998.

25. *Problemas de la Administración de empresas. La Doctrina Social y la Ley del Trabajo. Escuela de Trabajo Social. USAC. Guatemala. 1996.*

26. *Realidad socioeconómica de Guatemala con énfasis de la situación del niño y la mujer. Primera Edición. UNICEF-SEGEPLAN. Guatemala. 1994*

27. *Reyes Ponce, Agustín. "Administración Moderna". Editoras. Limusa Nadoga. México 1994*
28. *Revista "crónica" No.100. Pag. 62. Guatemala.1989.*
29. *Situación de la niñez en Guatemala. ODHAG, Capítulo II Informe 2000.*
30. *Trifoliar elaborado por la Dirección del Jardín Infantil Universitario. USAC. Guatemala. 2003.*
31. *"Los niños de Guatemala", Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. UNICEF. Impresiones Selectas S.A. Guatemala. 1991*