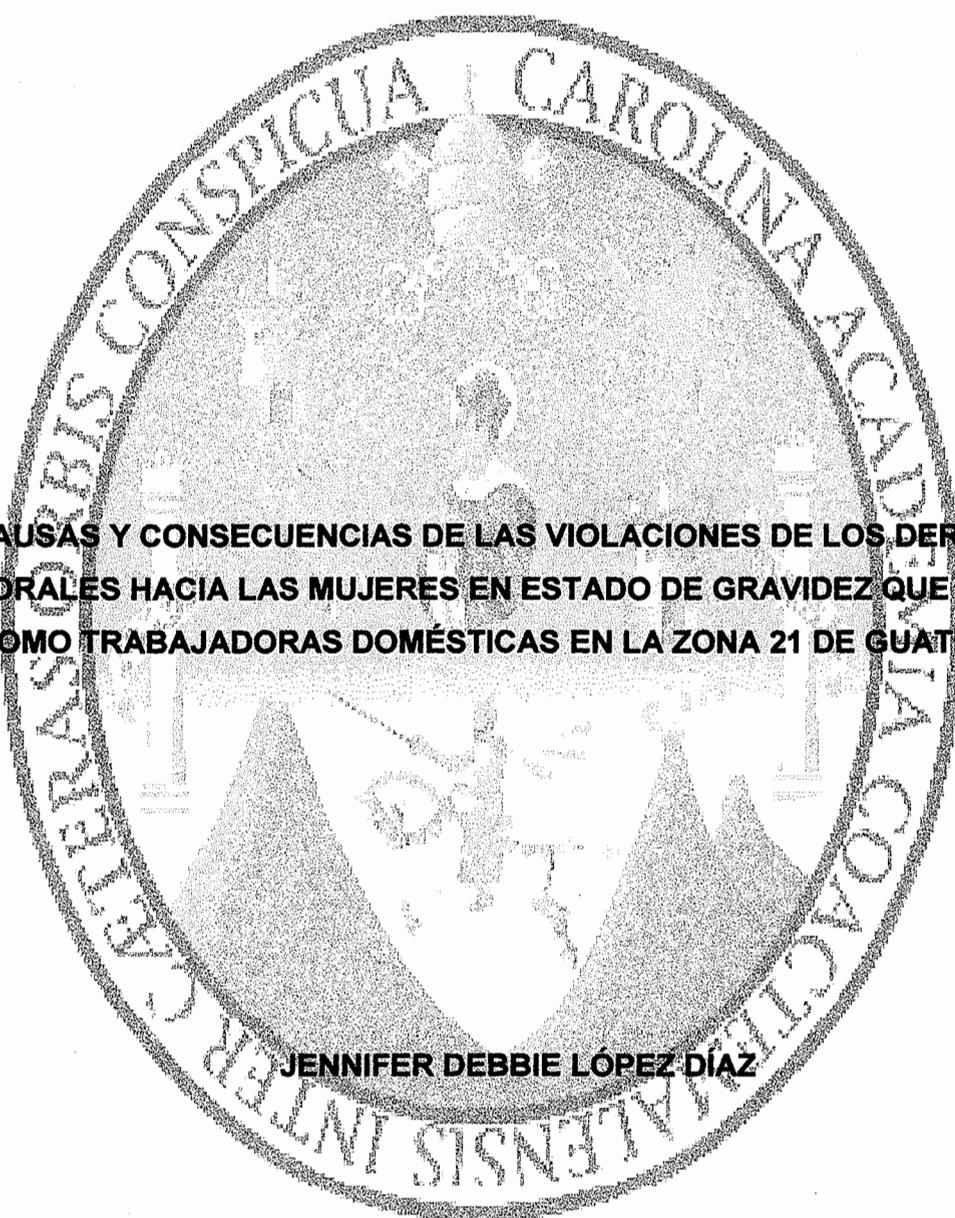


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a cross and other heraldic symbols. The shield is surrounded by a thick border containing Latin text. The top part of the border reads "ACADEMIA CAROLINA" and the bottom part reads "SACRATAE UNIVERSITATIS SANCTI CAROLINI". The central shield is partially obscured by the title text.

**CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS
LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN
COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA**

JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ

GUATEMALA, DICIEMBRE 2012

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

**CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS
LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN
COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, diciembre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidenta:	Licda. Waleska Romelia García Contreras
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

Segunda Fase

Presidenta:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Elmer Erasmo Beltetón Morales
Secretario:	Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

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



OFICINA JURÍDICA SCHIEBER Y ASOCIADOS
Centro Comercial Montserrat, local 138, Zona 4
de Mixco, Guatemala.
Teléfonos: 24372957/54126108

Guatemala, 31 de mayo de 2012.

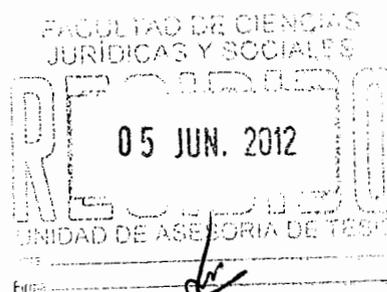
Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Guzmán

En atención al nombramiento emitido por la Jefatura a su cargo, el día veinte de marzo del año dos mil doce, en el que se me designa como Asesor y hacer las recomendaciones y modificaciones que tengan por objeto el de mejorar el trabajo de investigación de la Bachiller **JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ** carné No. **200616166**, intitulado "**CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA**", procedo a emitir el siguiente dictamen:

- I. Dentro del contenido científico y técnico, utilizó el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado, utilizando los métodos y etapas del conocimiento científico.
- II. En la metodología y técnicas de investigación empleadas se perciben en esencia los métodos inductivo y deductivo, así como el jurídico, dichos métodos los cuales se reflejan desde el principio hasta el final del informe elaborado. No obstante lo anterior, también se analiza que utiliza el método analítico cuando desintegra las definiciones y las explica, y así como la utilización de la encuesta como una manera de obtener la información que serviría de base para establecer los resultados estadísticos prestados en la tesis.
- III. Dentro de la redacción para la elaboración del trabajo la autora observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, tomando en cuenta y en forma paralela la legislación del ramo y la doctrina.
- IV. El tema seleccionado por la autora denota de importancia y por ende constituye un gran aporte académico no solo para nuestra casa de estudios, sino que también para el régimen de legalidad en el área del derecho laboral. Dentro de las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo corresponden claramente al desarrollo del tema.

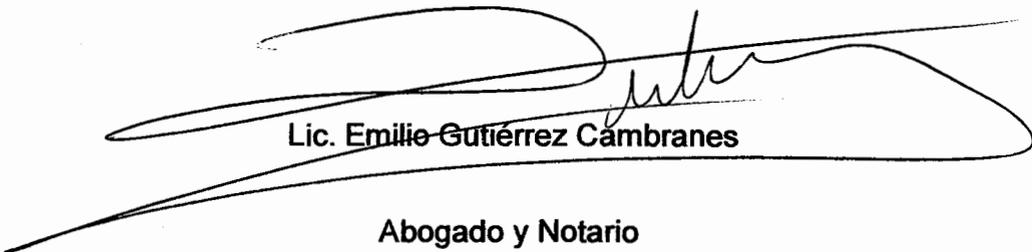


OFICINA JURÍDICA SCHIEBER Y ASOCIADOS
Centro Comercial Montserrat, local 138, Zona 4
de Mixco, Guatemala.
Teléfonos: 24372957/54126108

- V. En lo referente a la bibliografía utilizada es acorde a la investigación lo que prueba que se utilizaron adecuadamente los aportes necesarios.

El presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En consecuencia estimo que la tesis de la bachiller: Jennifer Debbie López Díaz, reúne los presupuestos exigidos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** de tal manera que sugiero que dicho trabajo debe seguir con el trámite establecido hasta su aprobación definitiva.

Atentamente:



Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

Abogado y Notario

Colegiado 8219

Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, catorce de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **HÉCTOR RENÉ GRANADOS FIGUEROA** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ**, CARNE NO. **200616166** Intitulado: **“CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA”**.

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

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/ iyrc



OFICINA JURÍDICA
GRANADOS Y ASOCIADOS

Edificio Ejecutivo Oficina 61

7 avenida 15-13 Zona 1. Guatemala, Guatemala.

Tel: 22538921

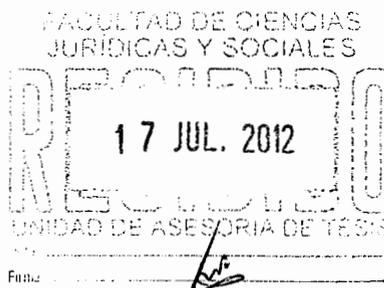
Guatemala, 22 de junio de 2012.

Licenciado: Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Carlos Herrera

En atención al nombramiento emitido por la Jefatura a su cargo, el día catorce de junio del año dos mil doce, en el que se me designa como Revisor y hacer las recomendaciones y modificaciones que tengan por objeto el de mejorar el trabajo de investigación de la Bachiller **JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ** carné No. **200616166**, intitulado “ **CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA**”, procedo a emitir el siguiente dictamen:

Revisé los capítulos que conforman el presente trabajo, los que tienen una interrelación que permite determinar con claridad el contenido de los subtemas desarrollados en la investigación dentro de las cuales denotan los siguientes aspectos:

1. Dentro del contenido científico y técnico la bachiller **Jennifer Debbie López Díaz**, realizó las sugerencias con relación a su trabajo de tesis tomando en cuenta la utilización de los autores nacionales y extranjeros, relacionados con el tema, considero que el mismo cumple con un aporte valioso y profundo estudio sobre lo concerniente a las causas y consecuencias de la violación de los derechos laborales de las de las trabajadoras domésticas en estado de gravidez tema que se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo de Guatemala.
2. Dentro de la metodología y las técnicas que utilizó observé que la estructura formal del trabajo fue realizada en una secuencia ideal para el buen

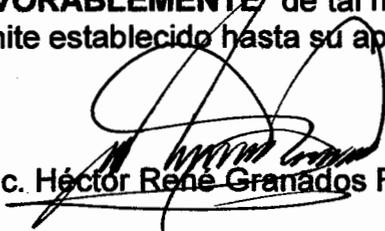


entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y el jurídico así como la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo de manera adecuada la recolección de la bibliografía que utilizó la estudiante y la utilización de la técnica de la encuesta que es la que le fue de mucha importancia para obtener los conocimientos empíricos necesarios para obtener los datos que fueran usados para comprobar la hipótesis planteada.

3. La redacción que se aplicó es adecuada, además se hicieron de común acuerdo con el autor las recomendaciones y correcciones de forma relacionadas al tipo de trabajo desarrollado. En ese sentido, desde el punto de vista formal se cumplieron las normas exigidas.
4. La tesis en su contribución científica y técnica en lo que concierne sobre el trabajo como revisor, estimo que el tema central de la investigación es de relativa importancia por lo que considero que es de un gran aporte su contribución científica en el campo del área laboral del derecho por lo que consiste en ofrecer un análisis completo relacionado con el concepto de las prestaciones laborales así como que es una trabajadora doméstica, pero fundamentalmente revelar las causas y consecuencias que conllevan a la violación de sus derechos laborales a las empleadas del sector doméstico en Guatemala.
5. Las Conclusiones y Recomendaciones fueron redactadas en una forma concisa estableciendo el fondo del tema abarcado, de tal manera que especifica de una forma congruente lo aportado en su trabajo de investigación. Asimismo, la bibliografía utilizada es atinada, en virtud del tipo de trabajo realizado. Las citas de autores nacionales y extranjeros revisten de formalismo los temas abordados en la tesis.

El presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En consecuencia estimo que la tesis de la bachiller: Jennifer Debbie López Díaz, reúne los presupuestos exigidos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** de tal manera que sugiero que dicho trabajo debe seguir con el trámite establecido hasta su aprobación definitiva.

Atentamente:


Lic. Héctor René Granados Figueroa

Abogado y Notario

Colegiado 5824

Héctor René Granados Figueroa
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNIFER DEBBIE LÓPEZ DÍAZ, titulado CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Horacio





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el Ser Supremo de guiarme y dotarme de sabiduría, inteligencia y bendiciones para lograr esta importante meta en mi vida.
- A MIS PADRES:** Lorena Antonieta Díaz Paredes y Lic. Aroldo Isrrael López Gramajo. A quienes estoy agradecida por su apoyo económico, amor y buenos consejos durante toda la carrera.
- A MI HERMANO:** Dr. Engels Dalembert López Díaz. Que ha sido el ejemplo de luchar y esforzarme por mis sueños.
- A MIS ABUELOS:** Lidia Dolores Paredes Flores (Q.E.P.D.), Asención de Jesús Gramajo Barrios (Q.E.P.D.), Feliciano Díaz Medrano (Q.E.P.D.). Francisco López Carrillo (Q.E.P.D.). Por su amor y buenos deseos ya que espiritualmente están conmigo apoyándome ahora y en todo momento.
- A MIS AMIGOS:** Felícito Monzón, Patty Girón, Ana Pérez, Dra. Raquel Gutiérrez Cambranes, Marvin Sinay, Lic. Noé Rivera, Marisol Taqué, Lic. Marvin Taqué, Lic. Diego Montenegro, Lic. Néstor Orozco Barrios, Roni Sánchez, Licda. Gabriela Chacón, Astrid Morales, Emma García, Alezita García, Enio Escriba Ovando y a mi amiga incondicional Erín Aguilar. Muchas gracias a todos por sus ánimos, apoyo y oraciones para que llegara a tan importante logro académico.



**A MI TÍOS, PRIMOS Y
AMIGOS EN GENERAL:**

Que siempre Dios esté en sus hogares y la presente tesis sea una motivación más para seguir adelante.

**A MI ASESOR Y
REVISOR DE TESIS:**

Asesor Licdo. Emilio Gutiérrez Cambranes y Revisor Lic. Héctor Granados Figueroa. Estoy agradecida a ambos por ser mis catedráticos durante la carrera así como asesorarme y brindarme apoyo en mi tesis.

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

Ya que en el interior de sus aulas, adquirí conocimientos de derecho y justicia que me servirán en mi vida ya como profesional del derecho.

**A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Por brindarme la oportunidad de profesionalizarme de tan prestigiosa y honorable casa de estudios superiores.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.2. Definición de derecho laboral.....	5
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Principios.....	9
1.5. Características.....	14
1.6. El contrato individual de trabajo.....	15
1.6.1. Definición	15
1.6.2. Características.....	16
1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo.....	21
1.7. Jornada de trabajo.....	22
1.7.1. Definición.....	22
1.7.2. Clases de jornada de trabajo.....	23

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales irrenunciables.....	25
2.1. Antecedentes de las prestaciones laborales irrenunciables.....	25
2.2. Definición de prestación laboral.....	30
2.3. Clases de prestaciones laborales irrenunciables.....	31
2.3.1. El salario mínimo.....	31
2.3.2. Descansos semanales, días de asueto, días de feriado y vacaciones	34
2.3.3. El Aguinaldo.....	36

2.3.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.....	37
2.3.5. Bonificación incentivo.....	37

CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo.....	39
3.1. Antecedentes.....	39
3.2. Clasificación.....	40
3.2.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones.....	40
3.2.2. Trabajo de mujeres y menores.....	41
3.2.3. Trabajo agrícola y ganadero.....	42
3.2.4. Trabajo a domicilio.....	44
3.2.5. Trabajo de transporte	46
3.2.6. Trabajo doméstico.....	47
3.2.7. Trabajo de aprendizaje.....	48
3.2.8. Trabajo de la gente de mar y vías navegables.....	49
3.3. Trabajo de mujeres	50
3.3.1. Antecedentes.....	50
3.3.2. Definición.....	54
3.3.3. Derechos y obligaciones de las mujeres en estado de gravidez...	54

CAPÍTULO IV

4. Violación de los derechos laborales de las mujeres que laboran como trabajadoras domésticas en estado de gravidez.....	63
4.1. Antecedentes a las violaciones de derechos laborales.....	63
4.2. Derechos laborales lesionados a las trabajadoras domésticas.....	64
4.3. Clases de violaciones a los derechos laborales.....	66
4.3.1. Violación al salario mínimo	66
4.3.2. Violación a sus derechos de seguridad social y pre y post natal...	67



Pág.

4.3.3. Violaciones a sus prestaciones.....	71
4.3.4. Violaciones a sus vacaciones.....	71

CAPÍTULO V

5. Causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la zona 21 de Guatemala.....	73
5.1. Causas y consecuencias a las violaciones de los derechos laborales.....	73
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO 1	91
ANEXO 2.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	105



INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar que el trabajo doméstico es un trabajo que ocupa una mayor parte de empleo desempeñado por las mujeres guatemaltecas y por lo cual es una justificación de la investigación de la presente tesis, fue para poder dar a entender que por no poder estudiar una carrera al nivel medio o por el hacer los oficios del hogar es lo que ellas saben hacer, es para mí entre los factores que contribuyen al problema del trabajo doméstico ya que es de mucha importancia el analizar la forma de contratación del trabajo doméstico y las condiciones laborales en las que trabajan las mujeres del servicio doméstico en estado de gravidez, así como los derechos y obligaciones de ambas partes en la relación laboral del trabajo doméstico en estado de gravidez para poder identificar cuáles eran las causas y consecuencias a las violaciones de sus derechos laborales.

Dentro de mi objetivo general planteado desde el inicio de la investigación fue el de conocer cuáles son las causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la Colonia Venezuela y Residenciales Eureka de la zona 21 de Guatemala. Al mismo tiempo indiqué que la hipótesis sobre dicho tema era que al final de terminar de analizar los resultados estadísticos sobre las encuestas realizadas establecería que el problema en la violación de los derechos laborales de las empleadas domésticas en estado de gravidez era el desconocimiento de las leyes laborales por el patrono y la empleada, de que existen normativas que regulan el trabajo doméstico, es una de las causas de las violaciones de los derechos laborales que se da a las mujeres en estado de gravidez, que laboran en el trabajo doméstico.

Para una mayor comprensión, el presente trabajo de tesis ha sido dividido en capítulos: El primero comprende el derecho laboral, tomando en cuenta sus antecedentes y naturaleza, sus principios hasta llegar a definir la jornada de trabajo; en el segundo capítulo lo relativo a las prestaciones laborales irrenunciables; el tercer capítulo comprende los regímenes especiales de trabajo desde el punto de vista legal y doctrinario; en el cuarto capítulo



consiste en la violación de derechos laborales de las mujeres de trabajo doméstico en estado de gravidez; y en el quinto capítulo se realizó un análisis de las encuestas realizadas para poder determinar las causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la zona 21 de Guatemala.

El método utilizado para el desarrollo de la investigación ha sido el científico, en atención a la naturaleza del tema; el analítico, dada la unidad y análisis objeto de estudio; y el jurídico, en función del tema del trabajo doméstico regulado en la legislación guatemalteca. Las técnicas de investigación empleadas durante la presente investigación lo puedo describir de la siguiente manera: la técnica bibliográfica, documental, estadísticas, observación directa, cuestionarios, entrevistas y técnica jurídica al analizar e interpretar y así como integrar lo realizado con la legislación laboral.

Para concluir ya que el trabajo doméstico tiene su origen en las labores de aseo y asistencia en el hogar no remuneradas que realizaban las mujeres amas de casa y que es un sector productivo del país; es necesario cambiar esta concepción del pasado y actualizar la legislación en cuanto a los derechos de la trabajadora doméstica en estado de gravidez, para alcanzar lo preceptuado en uno de los considerandos del Código de Trabajo, que establece que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Antecedentes de derecho laboral

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”¹

Según el autor Luis Alberto López Sánchez, la única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: el derecho laboral, tiene una connotación precisa. “El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nóveles, que surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora, en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozar las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en

¹ López Sánchez, Luis Alberto. *Derecho de trabajo para el trabajador*. Pág. 76-80



Inglaterra, que ante salarios pobrísimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho.² Así, finalmente tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le denominó legislación industrial, ya que toda la información de esta rama del derecho provenía de la legislación en forma suelta y aislada y careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; por ese motivo posteriormente la escuela belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino derecho industrial.

“Fue la escuela española, la que por primera vez denomina a la rama del derecho como derecho social, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo pasado derecho laboral, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado derecho de trabajo y que es seguida por la escuela española e iberoamericana. Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917 el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina derecho obrero.”³

Ahora bien, “la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación no se debe a concesiones de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces, cuando surgen los ideólogos que lo plasman

² *Ibíd.*

³ *Ibíd.*

y la necesidad de su promulgación”.⁴ El trabajo es la actividad consciente, racional del hombre encaminado a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente. El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien dé su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas y fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. Pero el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular; porque obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan actualmente y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, al momento los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

“Pero fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran leyes de indios y las reales cédulas,

⁴ *Ibíd.*



en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena.”⁵ Esta situación continuó en la época de la Independencia y fue hasta la Revolución Liberal que se creó por parte de los legisladores, normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. “Las normas de derecho laboral creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue con la revolución de octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; más homogéneo y preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. De Mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, el Decreto 330.”⁶

Existía sucesión de leyes de trabajo en Guatemala tales como: “La Ley de Jornaleros Decreto 177 del 3 de abril de 1877. Ley de Trabajadores: Decreto 253 del año 1894, dicha ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas. Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo: Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después, y es una interesante anticipación de la futura previsión social. En 1926 se decretó la Ley del Trabajo; esta ley que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, período prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada

⁵ *Ibíd.*

⁶ Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, Pág. 79.



extraordinaria.”⁷

Además contiene un bosquejo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho. Código de Trabajo (1947): “La Revolución de Octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica”.⁸

1.2. Definición de derecho laboral

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado. En lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁹.

Puedo entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

⁷ *Ibíd.*

⁸ *Ibíd.* pág. 81

⁹ Fernández. *Ob. Cit.* Pág. 82

- **Derecho al trabajo:** Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- **Derecho en el trabajo:** Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- **Derecho del trabajo:** Salario y contrato individual de trabajo.
- **Derecho después del trabajo:** Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- **Derecho colectivo del trabajo:** Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes: **Legislación industrial:** es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la Primera Guerra Mundial. **Derecho obrero:** se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo. **Derecho social:** esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta.

El autor Fernández Molina, establece en su obra que el trabajo asalariado “es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social. Otras denominaciones: Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral.”¹⁰ En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 406

1.3. Naturaleza jurídica

“Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo (Considerando 4 "e" Código de Trabajo). Los sostenedores de esta posición se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.”¹¹

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

Algunos juristas consideran que el derecho laboral es privado; los seguidores de esta postura discrepan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Además reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya

¹¹ *Ibíd.* Pág. 35.

que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral; además recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó, el cual es un derecho típicamente privado. La prevalencia de esta corriente conduciría a una injerencia cada vez menor del Estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes; ya que existe también una posición ecléctica que sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada por su germen contractual. En resumen: Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, ya no debemos preguntarnos si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares.

No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico. Por su método sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. “Por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles ya que por la naturaleza de sus normas es en gran proporción juscogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora.”¹²

¹² *Ibid.*

1.4. Principios

Antes de referirme a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se consideró apropiado hacer un bosquejo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: “los principios del derecho de trabajo, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, contienen varios en uno mismo.”¹³

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, el autor nos dice que son: Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas son jurídicos, normativos y de relajamiento.

Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de

¹³ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho de trabajo*, Pág. 10

situaciones. Un principio es: Algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de origen a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

“Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

a) Informadora: ya que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.”¹⁴

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete.

“Principios doctrinarios: **Principio evolutivo:** El derecho laboral es evolutivo pro que se

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 13

encuentra en constante movimiento siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos: Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. Como una tendencia a regular cada vez más sus relaciones. **Principio de obligatoriedad:** Para el derecho de trabajo cumplir con su contenido y ser aplicado en forma imperativa este debe ser intervenir en forma coercitiva. **Principio de realismo:** El derecho laboral por el bienestar de la clase trabajadora debe ponderar a las diferentes variables. **Principio de sencillez:** Este tiene que ser acorde a los conocimientos del trabajador. **Principio conciliatorio:** Porque el derecho de trabajo procura la conciliación entre patrono y trabajador.”¹⁵

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero el Código de Trabajo se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".¹⁶ El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 25.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 28

esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

De acuerdo con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, "la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, es la siguiente:

- 1º. Principios del derecho de trabajo
- 2º. Equidad
- 3º. Costumbre o uso locales
- 4º. Principios y leyes de derecho común".

Principio generales del derecho de trabajo: Conforme al Artículo 15, los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por



el código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo. A estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

La equidad: Aparece regulado en el Art. 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular. La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

La costumbre y el uso: No es posible distinguir entre la costumbre y el uso. "Pero debemos dejar establecido que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores". Art. 12 y 14 del Código de Trabajo.

Los principios y leyes del derecho común: Se señala como fuente supletoria del



derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en los que no contraría lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastara que contradigan los principios generales del derecho del trabajo, “ya que en aquellos casos en donde se vea que exista contradicción expresa o tacita, el derecho común es inútil”.¹⁷

1.5. Características

Titularidad: En la legislación se establece que la titularidad trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar.

Sin embargo, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los estadios en que se encontraban hace cien años. Cabe señalar que en el campo colectivo, la titularidad está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que presidan prácticamente de la protección estatal. Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de titularidad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el Código de Trabajo toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

¹⁷ *Ibíd.*

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

1.6. El contrato individual de trabajo

1.6.1. Definición

"Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹⁸ Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración.

El Código de Trabajo lo conceptúa así: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, "es el vínculo económico-jurídico mediante cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una

¹⁸ Cabanellas, Ob. Cit, Pág. 354



obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. (Art. 18 Código de Trabajo). En la legislación, según el Art. 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- “(a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- (b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- (c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- (d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.”

1.6.2 Características

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho laboral es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en



el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Una de las características especiales del vínculo laboral es, que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

“Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones



como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.”¹⁹ Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. “Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aún cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo”.²⁰ Puntualizo de la siguiente manera la relación de trabajo: La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, bilateral (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales:

Generales: Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son capacidad de goce y ejercicio;

¹⁹ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Pág. 8

²⁰ De la cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo,** Pág. 157



consentimiento, y objeto.

Especiales: Guillermo Cabanellas hace mención de 4 elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y 4) El salario. Y a continuación los detallo individualmente:

La subordinación: Entendida como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo.

Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar el término de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

La estabilidad en el empleo: Se define la estabilidad en el empleo como: "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo"²¹. Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador. Es importante aclarar que para garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y para poder garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia.

²¹ *Ibid.*



La legislación guatemalteca tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario "(Art. 26 Código de Trabajo.).

La profesionalidad: Cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual".²² También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califiquen para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

El salario: El salario es la remuneración que el patrono debe pagar al trabajador como una contra-prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

La clasificación del contrato individual de trabajo se da por:

Por tiempo indeterminado: "Cuando no se especifica fecha para su terminación" (Art. 25, inciso a) del Código de Trabajo).

²² Cabanellas, **Ob.Cit.** Pág. 458

A plazo fijo: “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo” (Art. 25, inciso b) del Código de Trabajo).

Para obra determinada: “Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada” (Art. 25, inciso c) del Código de Trabajo).

1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo

Artículo 76. “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador. En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, o celebrar contratos de trabajo, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas.

1.7. Jornada de trabajo

1.7.1 Definición

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. “Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.”²³

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo. La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de 15 o

²³ De la cueva, **Ob. Cit**, pág. 168

más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir.

La limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador;
- b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.

La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones.

1.7.2 .Clases de jornadas de trabajo

La jornada de trabajo se divide en:

A) **Ordinaria:** “Es el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir”²⁴. Esta se divide a su vez en:

Jornada diurna: “No puede exceder de 8 horas diarias ni puede exceder de 44 horas a la semana, pero para efectos exclusivos de pago del salario no puede exceder de 48 a la semana. Esta jornada comprende que se ejecuta de las seis y dieciocho horas de un mismo día.” Art. 102 literal g Constitución Política de la República de Guatemala y 116 Código de Trabajo.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 223.



Jornada nocturna: jornada no puede exceder de 6 horas diarias ni de 36 a la semana.

Esta jornada comprende que se ejecuta de las dieciocho horas de un día y las seis horas de otro día.

Jornada mixta: “es de 7 horas diarias y no puede exceder de 42 a la semana. Esta jornada es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.” Art. 117 Código de Trabajo.

Continua: La jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso, según la naturaleza del trabajo. “Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el cual se computa como tiempo de trabajo efectivo.” Art. 119 Código de Trabajo.

B) Extraordinaria (horas extras): Constituye el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan para la jornada ordinaria, o que exceda el límite que se pacte, y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos. Art. 121 Código de Trabajo. “Extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año, en la práctica se le conocen como horas extras.”²⁵

Los requisitos para que se trabajen las horas extras son: primero, que sea en forma voluntaria; segundo, que la causa provenga de circunstancias especiales no regulares; y tercero, que se deben pagar con por lo menos un cincuenta por ciento más de la hora ordinaria.

²⁵ Cabanellas, Ob. Cit, Pág. 358



CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales irrenunciables

2.1. Antecedentes de las prestaciones laborales irrenunciables

“La conquista de nuestro país dio lugar a que dos culturas totalmente diferentes se enfrentaran; la española que tenía un grado superior de desarrollo económico-social frente a la cultura maya ya que aquella irrupción en tierras americanas produjo toda una serie de infracciones a los derechos de los conquistados realizadas por los conquistadores; así, se lleva a cabo la apropiación de tierras, el establecimiento del trabajo forzoso para los nativos a través de la encomienda, provocando que estos fueran reducidos a condiciones de esclavitud, siendo impensable que de alguna manera se les pudiera reconocer algún tipo de beneficio económico; y consecuentemente tampoco se contemplaban obligaciones para los españoles en relación a los esclavos.”²⁶

“Las leyes nuevas, emitidas por la Corona Española en 1542; abolieron la esclavitud de los nativos y regulaban que éstos serían considerados como vasallos libres, tributarios de la corona y además que nadie podría obligarlos a trabajar, y sin que mediara un contrato consentido libremente a cambio de un salario. Al reconocimiento de la libre contratación en las relaciones laborales, nace jurídicamente la obligación para el colonizador, de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1680 la emisión de las Leyes de Indias, pretenden proteger los derechos individuales del indígena y a la vez, son un avance, quien manifiesta: uno de los

²⁶ Fernández , Ob. Cit. Pág. 38

aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al derecho europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán.”²⁷

“Se implanta la jornada de ocho horas y la semanal de cuarenta y siete ya en 1593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costada por el patrono. En su conjunto, estos preceptos normativos, contemplaban derechos tendientes a la protección de los trabajadores indígenas, conteniendo en buena parte lo que posteriormente se traduciría en prestaciones laborales.”²⁸

En el país históricamente, “desde el gobierno del general Manuel Lisandro Barillas, hasta el general Jorge Ubico, sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones, y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.”²⁹

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ *Ibíd.* Pág. 225



trabajo que se presentaban en algunos lugares del territorio, los indígenas y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era importante la intervención eficaz de la administración y en una búsqueda incesante por llegar a una solución a esta difícil situación, “se establecieron entonces nuevas formas en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas habilitaciones, que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos indígenas, de preferencia, en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado habilitación. En el contrato se establecía la obligación del jornalero de realizar para la finca contratista, un número determinado de jornales o tareas de trabajo; por ello, lejos de constituir una reivindicación en los derechos de los trabajadores indígenas, propicio que estos continuaran en el desamparo absoluto, sin el goce de ninguna prestación.”³⁰

No obstante, es importante resaltar que en este período se crean algunas disposiciones legales en relación al trabajo, que por su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época ya que se crea el Código Civil (1877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España. El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del general José María Orellana.

Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social y así como la Constitución Política de la República

³⁰ Cabanellas, Ob. Cit, Pág. 546



de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el Artículo 163 establecía: “la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica.” El Artículo 166 contemplaba por primera vez el derecho de huelga. La Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925. Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

El 20 de octubre de 1944, se inicia la época revolucionaria, con el arribo al poder del primer gobierno de esta naturaleza, encabezado por el humanista, doctor Juan José Arévalo Bermejo. Con las inspiraciones revolucionarias de éste gobierno, es creado el Código de Trabajo, en el cual se establece el régimen de seguridad social obligatoria y además se emite la Ley de Reforma Agraria. “ Es innegable, que fue en este período de la historia de Guatemala, en donde surgen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. “³¹

Al mismo tiempo, el gobierno del doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos; con la intención de que ambos factores de la producción, capital y trabajo, se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social del país. Así nace a la vida jurídica el Código de Trabajo

³¹ Fernández, Ob. Cit, Pág. 46



Decreto 330 del Congreso de la República, que fue considerado, por profesionales de aquella época como todo un cuerpo normativo innovador y con el cual el avance en materia de relaciones obrero patronales tenía lugar de manera inusitada y, aún hoy, a pesar de las múltiples reformas de que ha sido objeto, se reconoce en él como un buen instrumento normativo, más si es comparado con cuerpos legales de otros países.

Sin embargo los logros en materia laboral eran notables la explotación a la clase trabajadora continuó, y derivado de la desprotección que sobre las relaciones laborales existía aún, nació la imperiosa necesidad de regular dichas relaciones, en el sentido de otorgar garantías mínimas sociales e irrenunciables favorables a los trabajadores, de establecer que el derecho de trabajo es realista y objetivo, en cuanto estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado sobre el principio de la equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad, su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles; que esta disciplina jurídica es hondamente democrática, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, propiciando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país.

Siendo estos los principios filosóficos que se introducen al Código de Trabajo por medio del Decreto 1441 del Congreso de la República. El Código de Trabajo además del referido decreto se han aprobado por el Congreso de la República, que han variado en mucho en su redacción original, pero nunca ha sido derogado, únicamente reformado, por lo que es correcto afirmar que en Guatemala únicamente ha existido un Código de Trabajo y



que actualmente está vigente. Pero es importante destacar, que dentro del Código de Trabajo desde su articulado original hasta el que hoy está vigente, se han observado instituciones de derecho; cuyo contenido en términos generales es el siguiente:

- La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo;
- Organización sindical;
- Reconocimiento al derecho de huelga;
- Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Prestaciones laborales:
- Salario mínimo.
- Pago del séptimo día.
- Días de asueto.
- Pago de vacaciones.
- Pago de indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

2.2. Definición de prestación laboral

El término prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral "todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social."³² Lo laboral tiene diversas acepciones; puede referirse, como menciono, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno

³² Cabanellas, Ob. Cit, Pág. 576



con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo. Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente.

2.3. Clases de prestaciones laborales irrenunciables

2.3.1. El salario mínimo

El término salario o sueldo “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato individual de trabajo o en virtud de la relación de trabajo, vigente entre ambos.” (Artículo 88 Código de Trabajo). El salario o sueldo es la fuente única o por lo menos principal de vida y necesaria para el sostenimiento del obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia. Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la

percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. “El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores”³³.

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción. En lo relativo al salario por unidad de obra, debe tomarse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos). El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una

³³ Ibid. Pag. 191.

obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad. “Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”³⁴

“Salario en especie es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.” (Art. 90 Código de Trabajo). Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo se establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”³⁵

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, “todo país miembro de OIT que ratifique el convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de salarios”. Por los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de

³⁴ Fernández, Ob. Cit, Pág. 57

³⁵ *Ibíd.*

tales salarios son: a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias haber cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo alto de la vida, es lo que hace que las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, “es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.”³⁶

Según la legislación laboral de Guatemala (Artículo 104 del Código de Trabajo) “el sistema para la fijación de salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones”. Su fijación es anual según Acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el organismo ejecutivo por conducto del referido ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

2.3.2. Descansos semanales, días de asueto, días de feriado y vacaciones

“Los descansos semanales, días de asueto, días de feriado y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar

³⁶ **Ibíd.**

al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.”³⁷ Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, sistema que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto, son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras.

Aunque ya existe un decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras, los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad. Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descansa de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace

³⁷ *Ibíd.* Pág. 241.

una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar dos). También este último Decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Art. 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias.

2.3.3. El aguinaldo

Se deriva del idioma celta, de la palabra Guimau, la cual quiere decir: regalo de año nuevo. Este ha sido llevado a la ley por la costumbre, y donde no hay disposición legal constituye una liberalidad dada al criterio del empresario; aunque sea concedida tradicionalmente. “Sin embargo en la legislación, existe el Decreto 76-78 del Congreso de la República que es la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, e indica que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”³⁸

Así mismo, señala que “la forma de pagar la prestación será el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.” (Decreto 76-78).

³⁸ *Ibíd.* Pág. 263.

2.3.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

Esta prestación es similar al aguinaldo en casi todos los aspectos. No aparecen en el texto del código de trabajo, ya que ambas emanan de un decreto legislativo uno de 1978 y el otro de 1992. “En cuanto a la cantidad del pago es la misma y diferencia solamente en la fecha de pago: el aguinaldo corresponde el 15 de diciembre y el bono 14 al 15 de julio de cada año. Si al aguinaldo se conoce como el treceavo salario, esta bonificación viene a ser el catorceavo salario, por esta razón se le conoce popularmente como bono 14.”³⁹

Esta comprendido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, mismo que deroga la compensación económica por tiempo de servicio. Tanto el aguinaldo como el bono 14, se deben incluir en el promedio que se debe tomar para establecer la indemnización, es decir, que al promedio de salarios recibido mensualmente durante los últimos seis meses, se debe sumar una doceava parte por concepto de cada una de esas prestaciones (Art. 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República). Todo trabajador gana realmente lo que en efectivo recibe cada mes, más esas reservas pagaderas una vez al año.

2.3.5. Bonificación incentivo

Esta prestación ha motivado una serie de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar al rubro bonificaciones la mayor parte del salario, distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando básicamente al IGSS y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual. “El factor productividad, que fue la inspiración de ese decreto, prácticamente nadie lo toma en

³⁹ *Ibíd.* Pág. 266.



cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con ventaja que no está afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales.⁴⁰

⁴⁰ *Ibíd.* Pág. 266



CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo

3.1. Antecedentes

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta. En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado.

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto. Debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrechan en comparación a como ocurre con el género masculino. Ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales. En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones



relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores. Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales.

Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos: la reunión de un buen grupo de trabajadores, y las diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.

3.2. Clasificación

3.2.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto. 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga. Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo público, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, y por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo. Ya que también la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en los Artículos 108 y 111 lo siguiente: Artículo 108. "Régimen de



los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. Artículo 111. “Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se registrarán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”

3.2.2. Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial la legislación (Arts. 167 al 155 del Código de Trabajo) “propugna que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.” El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras.

3.2.3. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.” (Art. 138).

Aunque existe la figura de los trabajadores mujeres y menores de edad como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo (Art. 139), en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos (Artículos 140-143) se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los repartimientos de indios que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944.

Por ejemplo, está la disposición que obliga al patrono a exigir al trabajador campesino



antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe que concluyó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un mozo no tenía deudas con su antiguo amo, ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono.

Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y por eso originalmente el Decreto 330 en su Artículo 146 establecía que "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores." También en el Artículo 145 se prescribe "la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas." Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Diciembre de 1957.

En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el Artículo 102 inciso i) donde establece "el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles." Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Decreto 64-92 hizo al Art. 130 del Código de Trabajo, "todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de



15 días hábiles.”

3.2.4. Trabajo a domicilio

Según el Código de Trabajo, Art. 156, "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste." La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

"El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en

la forma que desee".⁴¹

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme la legislación, el Código de Trabajo claramente establece que los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes: "las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono." (Arts. 158 y 159 del Código de Trabajo).

Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa." En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del según párrafo del Art. 156 del Código de Trabajo.

⁴¹ Fernández, Ob. Cit. Pág. 50



2.3.5. Trabajo de transporte

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho Artículo 167 generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas (Art. 168). El segundo párrafo de este artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a "la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes." Por último el Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo.

Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, en el cual en su Artículo segundo menciona "que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc, no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no



es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.”

3.2.6. Trabajo doméstico

El Código de Trabajo, el Artículo 161, los define como: “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El pequeño capítulo que contiene a este régimen especial en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores. La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud. Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 horas para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165



del Código de Trabajo, donde “se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento.” En este Artículo 165 “se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses.” Es también causa justa para el despido, “la falta de respeto o mal trato notorio. Al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal” (Artículo 27 del Código de Trabajo)

3.2.7. Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión. El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la



negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 que faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

3.2.8. Trabajo de la gente de mar y vías navegables

Art. 175. "Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido". Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. Art. 178: "El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje."

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embargo, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Art. 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Luego en el Artículo 182 se ve regulado el del despido indirecto y en el Artículo 183 regula que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

En el Artículo 188 se establece que "es ilegal la huelga que declaren los trabajadores



cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.” Art. 189 “si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo.” (Artículos del 936 al 971 del Código de Comercio).

3.3. Trabajo de mujeres

3.3.1. Antecedentes

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales.

A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados. Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres:

- Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres que querían vivir por un menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia;



- El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar;
- Aun trabajando las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos;
- Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales.

Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y deber sociales. De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social. Pesquisas revelan que el derecho de trabajo solamente interviene en un reducidísimo número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema por diversos motivos. Se arguye que si tuviera en cuenta el número de trabajadores que laboran al margen de los derechos asegurados en la legislación de trabajo, o sea la suma de los llamados informales que pasan a lo largo del conocimiento o



de la actuación de la justicia laboral sea por desconocida, porque no identificados los trabajadores, porque alcanzados por la prescripción, porque objeto de composición extrajudicial, porque no probados, etc., se verifica que el trabajo registrado de cartera firmada es en lo mínimo insatisfactorio.

El actual derecho del trabajo surge por la idea y por los mecanismos de ajuste social. Fenómeno de nuestros días, potenciado por la evolución de las crisis económicas, la progresiva intervención tripartita de los compañeros sociales (sindicatos, asociaciones patronales y gobierno), para consecuentemente definir y ejecutar la política económica y social. El derecho del trabajo enfrenta en este momento histórico, desafíos importantes.

El nuevo derecho del trabajo para sobrevivir como medio des regularizador de las relaciones laborales deberá beneficiarse, cada vez más, de protagonismo de los grupos organizados y que buscan consensos trilaterales (Estado, organizaciones de patrones y organizaciones de trabajadores), que se expresan en convenciones o pactos sociales. Durante el siglo XVIII y principios del siglo XIX, cuando se estaba gestando la revolución industrial, el sistema putting-out fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie de máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial.

Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombre.



Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar ésta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras. Las mujeres desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, es lo que se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades.

“La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior.”⁴² Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la

⁴² Guerra Mazariegos, Marlon Edín, **Derecho de las trabajadoras del servicio doméstico a ganar el salario mínimo**, Pág. 35

mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial. “Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.”⁴³

3.3.2. Definición

A estos términos, hay que aplicar la definición legal de trabajador, con las especialidades que su condición de mujer impone. Y lo defino como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. A lo anterior, que es la definición legal que ofrece el Artículo 3 del Código de Trabajo, hay que completar con lo regula el Artículo 147 del mismo cuerpo legal mencionado cuando indica que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad, debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

3.3.3. Derechos y obligaciones de las mujeres en estado de gravidez

Primero hay que comprender que significa el término estado de gravidez o de embarazo y según definición en sentido general, el embarazo es: impedimento, dificultad, obstaculo

⁴³ Ordoñez, Wendy Patricia, *Inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez*, Pág. 46



y estado en que se halla la hembra gestante. Encogimiento, falta de soltura en los modales o en la acción. Médicamente, el embarazo comienza cuando el espermatozoide de un hombre fecunda el óvulo de una mujer y este óvulo fecundado se implanta en la pared del útero. Como el embarazo altera los esquemas hormonales normales de una mujer, uno de los primeros síntomas del embarazo es la pérdida del periodo menstrual. Otros síntomas son: aumento de la sensibilidad de las mamas, cansancio, náuseas, sensibilidad a los olores, cambios de humor y aumento de peso.

Ciertas mujeres también experimentan deseos de sustancias poco usuales, como hielo, y ciertas comidas entre frutas y verduras que son presentados como antojos. Este estado, llamado pica, puede ser indicativo de una insuficiencia de hierro u otros nutrientes. Antes de la duodécima semana de embarazo es posible que algunos de estos síntomas repitan, pero aparecen otros. Por ejemplo, los senos aumentan de tamaño y se oscurecen los pezones. El síntoma más evidente es el aumento de peso. En la actualidad la mayoría de los médicos aconsejan que el aumento de peso no supere los 12 kilos al final del embarazo.

Es por esta razón que una mujer embarazada debería tener especial cuidado antes de tomar ningún tipo de medicación si no es aconsejada por un médico que conoce su estado. También debería evitar los rayos X, y el consumo de tabaco y alcohol. La naturaleza encomienda a la mujer una función específica como ente reproductor de la raza humana, es por ello que tratándose de trabajadora o no, la maternidad futura, ya real el embarazo, concede a la mujer una protección jurídica especial. La maternidad la cual la definen las enciclopedias médicas, como el estado o calidad de madre. El embarazo, que es el estado en que se encuentra la mujer desde el momento de la fecundación del

óvulo hasta la expulsión del producto de la concepción, consistente en el parto o alumbramiento; dicho estado se caracteriza por signos que se han distinguido en signos de probabilidad y de certeza. Los cuales son: supresión de reglas, trastorno digestivos, abultamiento de abdomen, modificaciones de mamas coloraciones pigmentarias y el soplo uterino.

Segundos: movimientos activos y pasivos del feto, ruidos cardíacos fetales, dificultad empacho, entorpecimiento. En este marco encontramos que el embarazo es una fase crítica en la vida de una mujer; los cambios biológicos implican una etapa en su desarrollo que, tal y como en la pubertad, traen consigo una necesidad de adaptación a la nueva situación; es por ello que es recomendable para la mujer trabajadora o no que se encuentra embarazada: tener control médico periódico cada bimestre, higiene, alimentación balanceada con nutrientes y escasa sal, un estricto control en el primer trimestre del estado grávido y además de importante es recomendable que le rodee una atmósfera ambiental en el hogar o en el trabajo donde ella se desarrolle o ejercite sus actividades en la cual el estrés y la ansiedad sea mínima, la aplicación de vacunas preventivas correspondientes, como también actividades que no requieran mayor esfuerzo físico considerable y preparación psicológica para el parto.

Fundamentalmente cuando la trabajadora se encuentra en estado de gravidez, en la realidad uno de los tantos problemas o limitaciones que le acontecen es en relación a los permisos laborales para poder iniciar el control pre-natal recomendado, ya que la mayoría de trabajadoras no están afiliadas al IGSS, el cual es un porcentaje alto; en base a los datos proporcionados por la unidad administrativa de la Inspección General de Trabajo, se adjudican diariamente un cierto número de casos para intervenir a solicitud y por denuncia

de la trabajadora por el motivo de que no se le quiere extender por parte de la empresa o patrono individual el certificado de trabajo correspondiente, ya que sin él no se le atiende en el seguro social, es aquí donde se inicia la angustia de la madre gestante; ya que prácticamente con este hecho se sobreentiende que el interés de la parte empleadora es sólo en miras de producir y producir.

Generalmente los empleadores, que siempre temen la restricción de sus ganancias, no se han dado cuenta que la inversión en los recursos humanos es más rentable, porque el bienestar de las y los trabajadores incrementan su productividad, y cuando sospechan, en su mayoría, que la trabajadora puede estar en estado de embarazo inician formas de amedrentamiento para la mujer, y una de éstas es la anteriormente mencionada; esto psicológicamente viene a afectar a la trabajadora gestante puesto que no sólo inicia con su embarazo, sino que también con la serie de limitaciones y negatividad de la parte patronal que conlleva su inestabilidad y también a la falta de lo recomendado como es un control pre-natal.

Es importante que la futura madre tenga el acceso y la facilidad al control médico, puesto que no todos los embarazos son iguales, e incluso hay casos en los cuales se llega a utilizar el término médico: embarazo de alto riesgo, ya que la mujer presenta su embarazo con una serie de complicaciones físicas que inciden en su vida diaria, pero esto no quiere decir que la mujer por estar en estado grávido deje de ser productiva y se convierta en una trabajadora inútil, pues cuando el embarazo es normal la mujer trabajadora se desempeña en una forma normal y activa. Esto demuestra que el establecimiento de prohibiciones por sexo no tiene razón de ser y si es una limitante del acceso al empleo porque en empresas que respetan la ley, por ejemplo, en entidades bancarias, no se



contrata a mujeres para desempeñar trabajos en jornadas nocturnas; a efecto del presente caso tenemos que existen autorizaciones de trabajo para los menores de edad, pero no existe un informe y de hecho no existe sobre permisos concedidos a mujeres que laboran en horas nocturnas, se supone que no los tramitan, pero si los ejecutan.

Obviamente las incidencias son mayores, ya que la madre que labora ha tenido que dejar a sus hijos en el hogar al cuidado de otras personas o incluso de ellos mismos, y todo esto por la necesidad que le aflige, y es por ello que se incrementan y reportan casos sobre accidentes que sufren los niños, abuso infantil; delitos que se cometen en contra de los niños.

En la legislación se mantiene la prohibición para que la mujer labore en condiciones insalubres y peligrosas, trabajo nocturno, con las excepciones tales como permitir el trabajo nocturno de enfermeras, trabajadoras de casa particular, en este contexto se puede determinar en relación a los mecanismos de control, la labor de fiscalización de los trabajos prohibidos es limitada, puesto de que a pesar de influir otros factores, tenemos que los horarios efectivos de trabajo de los inspectores tanto del IGSS como del Ministerio de Trabajo son en horas hábiles y sólo en caso de presentarse una denuncia se supone que se presentarían a supervisar en la noche.

A esos casos que son los casos más comunes de realización de trabajos prohibidos; además que por la infracción a esta prohibición las multas son irrisorias; se consideran faltas de trabajo y previsión social por consiguiente su repetición no implica reincidencia, que podría motivar la imposición de penas mayores.

Inamovilidad

La inamovilidad es el privilegio del cual goza la mujer en estado de gravidez o embarazada. El Artículo 151 del Código de Trabajo regula: “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes de gozan de inamovilidad.” Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código en este caso, “el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.”

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Período pre-natal, post-parto y época de lactancia de la madre trabajadora.

El período pre-natal o pre-parto, consiste en el período o tiempo que transcurre en la época de la gestación del nuevo ser y que antecede al parto; la mujer trabajadora se ve involucrada en un proceso natural por supuesto, pero también en una serie de situaciones jurídicas que se relacionan directamente con su estado de embarazo, a quien por razón de su maternidad la ley le concede una protección jurídica especial, consistente en derechos que nacen por ocasión de su embarazo, tales como los descansos de pre y post parto o licencia remunerada con el 100% de su salario, consistiendo la licencia en 30 días anteriores al parto y de 54 posteriores al mismo.



Como protección jurídica especial que otorga la Ley, en el Artículo 151 inciso c del Código de Trabajo, tenemos el caso que “se establece o garantiza el poder gozar de inamovilidad, durante dichos períodos, es decir que existe prohibición expresa de despedir a una mujer trabajadora cuando se encuentra en estado grávido, que consiste en el lapso comprendido antes de alumbramiento, entendiéndose por inamovilidad: más corrientemente llamada estabilidad, consiste en el derecho de los trabajadores de no ser removidos de sus cargos, salvo que por causas especiales los justifiquen.”

La lactancia que comprende la forma o el medio que la madre utiliza para alimentar al pecho a su hijo durante los primeros meses de vida, según regula la Ley comprende 10 meses, que por prescripción, médica puede prolongarse; se comienza a computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores; como se puede observar éste es el límite que según la ley establece para el goce de la inamovilidad de la madre trabajadora. La excepción a los presentes casos sería que el patrono podría despedir a una madre laborante si existe causa justificada y siempre que cuente con autorización judicial, de lo contrario el empleador no puede despedir a la madre trabajadora sin orden expresa y por escrito del juez de orden laboral.

En este contexto se puede analizar que la norma es clara en cuanto a la inamovilidad de la mujer en estado de gravidez o época de lactancia; pero como componente cultural en la realidad social y laboral, para la mujer trabajadora el embarazo es un obstáculo para desarrollar su trabajo, las protecciones que la ley le da y que son carga para el patrono que la contrata, se vuelven contra ella y es objeto de despidos por el hecho del embarazo. La mujer trabajadora en su mayoría desconoce el derecho de reinstalación que le otorga la ley si es que hubiese sido despedida por su empleador sin orden del juzgado de trabajo



correspondiente, tal y como lo establece el Artículo 151 inciso c del Código de Trabajo en vigor, en el cual se indica taxativamente el derecho a concurrir por su reinstalación en su trabajo por inamovilidad que le protege; es decir que la mujer trabajadora en su mayoría sabe que no puede ser despedida.

Es la razón por la cual llegan a la Inspección General de Trabajo, como se indicó anteriormente, pero no con la pretensión que le reinstale en su trabajo sino que llega a solicitar se le cancelen sus prestaciones laborales por el despido de que fue objeto y, cuando se le entera de lo que establece la Ley, manifiesta inconformidad y expresa que no acepta su reinstalación, ya que por muchas razones no desea regresar a su trabajo, dentro de las cuales menciona en algunas oportunidades que volverá a ser despedida, que le cambiaran sus condiciones de trabajo, o bien la hostigaran de manera que ella tome la decisión de presentar su renuncia ante el patrono infractor.

Pero fundamentalmente es el temor psicológico a que se tome represalias ya que según el Código de Trabajo en su Artículo 10, las determina de la siguiente manera: "se prohíbe tomar cualquier tipo de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución Política de la República de Guatemala, y así como el Código de Trabajo, sus reglamentos, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos."

Estos y otros argumentos más expone la mujer despedida, de los cuales los que prevalecen son los descritos. Como se puede observar la problemática de la mujer es grande, puesto que al momento de enterársele en la Inspección General de Trabajo que no puede intervenir para el cobro de sus prestaciones laborales.



Ya que según la Ley se debe intervenir únicamente para la reinstalación de sus labores, ella opta por retirarse y tragar de buscar asesoría o dirección por otro lado y en la mayoría de los casos renuncia a tales protecciones y llega a acuerdos o transacciones por la vía directa y extraoficialmente con su ex empleador sin ninguna asistencia jurídica, puesto que no todas las mujeres tendrán capacidad para el pago de asistencia de un profesional del derecho, y en todo caso la Ley no prevé otra forma de solución más en lo que se refiere a su reinstalación cuando es objeto de despido.

CAPÍTULO IV

4. Violación de los derechos laborales de las mujeres que laboran como trabajadoras domésticas en estado de gravidez.

4.1. Antecedentes a las violaciones de derechos laborales

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue la primera en introducir los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional. “El contenido de ésta, inicia declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben gozarse en todos los Estados. Entre estos principios están: a) principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos; b) el trabajo es una función social; c) todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones justas en el desarrollo de su actividad; d) todo trabajo debe gozar de las garantías que consagre la legislación de trabajo; e) a trabajo igual debe corresponder igual remuneración; f) los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.”⁴⁴

Basada en el desarrollo de los principios mencionados anteriormente, la carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual, entre ellos están: la libertad de trabajo, la educación para el trabajo, el salario mínimo, la inembargabilidad de las remuneraciones, la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y

⁴⁴ Hernández Márquez, Miguel. *Tratado elemental del derecho de trabajo*. Pág. 47

ocho horas semanales, la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno, el descanso semanal remunerado, el descanso en feriados, las vacaciones anuales remuneradas, la estabilidad laboral relativa. “Después de haberse expuesto lo anterior, pude darme cuenta que actualmente en Guatemala, sí existe una legislación laboral completa, puesto que regula las mismas garantías que la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador pero la condición actual sobre como son lesionados los derechos de las trabajadoras domésticas encontramos que a pesar de contener un cuerpo legal que regula estos derechos, pues le son lesionados ya que muchas de las trabajadoras desconocen sus derechos y sobre todo los mecanismos de denuncia y las instancias que deben protegerlas, además se debe a que las mujeres que se dedican a esa ocupación continúan con sus deberes y sin decir algo sobre sus violaciones por el temor a represión y la violencia de los empleadores.”⁴⁵

4.2. Derechos laborales lesionados a las trabajadoras domésticas

Las relaciones laborales en están reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en acuerdos ministeriales y en reglamentos independientes. El Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en la que se regula el trabajo doméstico, siendo las trabajadoras domésticas las que se dedican en forma habitual y continúa a labores de aseo, y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia, que no importen lucro o negocio para el patrono. Estas trabajadoras están efectivamente excluidas del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de las trabajadoras guatemaltecas.

⁴⁵ Vásquez Pamal, Aura Geraldina, **Falta de aplicación del principio de igualdad en el régimen especial de trabajo doméstico.** Pág. 47.

Las trabajadoras domésticas no tienen:

- Derecho a una jornada de ocho horas.
- El mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados;
- Derecho al salario mínimo;
- Derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleadas tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo.

Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad. Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa: Son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular.

“En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos.”⁴⁶ En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto.

⁴⁶ *Ibid.*



4.3. Clases de violaciones a los derechos laborales

4.3.1. Violación al salario mínimo

En relación a los salarios de esta clase trabajadora se vuelve aún peor que la jornada de trabajo, ya que los salarios van desde 500 quetzales hasta un máximo de un mil quinientos quetzales por mes laborado, esto dependiendo de la ciudad y de la zona en que viva el empleador. Esta situación hace que se tenga la urgente necesidad de fijar un salario mínimo para dichas trabajadoras el que debe incluir la bonificación incentivo de 250 quetzales el cual no es pagado por el empleador aduciendo que le proporciona comida y habitación a la trabajadora. Por lo que es responsabilidad de las autoridades de gobierno normar dicha situación para reconocer y dar un verdadero valor económico a las labores que realiza la trabajadora doméstica.

Pero como todo, en Guatemala los legisladores prefieren hacen oídos sordos a las necesidades de esta clase trabajadora, ya que se han hecho llegar al Congreso de la República varios proyectos de ley en relación a estos derechos; sin embargo, nunca han prosperado, debido a que no les conviene y a la falta de solidaridad de género que han sido las que más se han opuesto a que se aprueben los proyectos de ley. El trabajo doméstico es un tema que no debe ser de menor importancia en nuestro país, ya que las personas que lo prestan son mujeres y seres humanos con necesidades como cualquier otro, y que de ella dependen las familias por lo que es inhumano sobrevivir con los salarios inferiores que perciben con los cuales no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas. Visto desde otro punto de vista es un derecho humano y laboral el que tienen estas mujeres de percibir un salario mínimo justo dentro de la economía nacional, ya que

la canasta básica se ha elevado actualmente. En la mayoría de casos es el empleador el que fija el salario sin llegar a un pacto entre ambas partes, lo que hace que la trabajadora se vea obligada a aceptar por la necesidad que tiene. Cuando la relación laboral ya lleva un tiempo el empleador se siente con derecho sobre la trabajadora como si ésta fuera un objeto y llega hasta la agresión verbal al corregir errores que cometa, o descomponga algún aparato que no sepa usar, estas son situaciones que el empleador aprovecha para despedir a la trabajadora sin pagarle ninguna prestación ni liquidación descontándole la compostura del aparato que arruino.

El empleador siempre quiere salir ganando en estas situaciones, ya que paga un salario muy bajo por un trabajo en casa y sin pagar horas extras, prestaciones, bonos extras que el gobierno decreta, equivocadamente se cree que la trabajadora es parte de la economía informal por lo que no debe recibir dichos bonos. Otra situación que se presenta es que no se le hace efectivo el pago del bono incentivo para motivarla cuando ha realizado bien su trabajo. Toda esta situación se da por la falta de conocimiento que tiene la trabajadora acerca de sus derechos laborales.

4.3.2. Violación a sus derechos de seguridad social y pre y post natal

La trabajadora doméstica en Guatemala no goza de la cobertura del seguro social debido a que los gobernantes utilizan como excusa que no es un trabajo productivo y que pertenece a la economía informal. La trabajadora doméstica no tiene acceso a servicios de salud, ya que en donde trabaja no se les paga ningún seguro médico. Cuando se enferman corre por cuenta de ellas los servicios médicos aunque sean enfermedades adquiridas con las mismas familias con las que trabajan. El Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social aún no cuenta con un programa que incluya a este sector laboral debido a que los empleadores se niegan a pagar las cuotas para las mujeres que prestan el servicio doméstico.

Los empleadores se fundamentan en la ley, la cual, establece que cuando una empresa tenga tres o más trabajadores debe inscribirlos en el seguro social. Aunque en la capital existen casas que tienen hasta cinco trabajadores (cocinera, mucama, chofer, jardinero y niñera) sin embargo no los inscriben al seguro social. Así mismo el Ministerio de Trabajo no cuenta con un programa que fiscalice la violación a este derecho laboral. La legislación guatemalteca en materia de seguridad social, excluyen expresamente de su ámbito de protección a la trabajadora doméstica en virtud de que la ley no obliga a los patronos a inscribirlos al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, esto genera una desventaja para esta clase trabajadora ya que no puede gozar de ningún programa de los que tiene cobertura dicho instituto, quedando así desamparadas en los casos de accidentes, enfermedades, pensiones por invalidez, vejez o sobrevivencia.

Es evidente la necesidad que exista una normativa que incluya a la trabajadora doméstica en el régimen de seguridad social, ya que por enfermedad, accidente puede quedar imposibilitada para seguir trabajando, lo que significa que quedará en el abandono debido a que no podrá recibir ninguna pensión que le permita vivir dignamente. La ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece, en los considerandos "Que actualmente prevalece en Guatemala, debido, al tradicional abandono de los gobiernos anteriores a la Revolución del 20 de octubre de 1944, condiciones de atraso y miseria tan pronunciadas que hacen urgente e inaplazable la adopción de medidas conducentes a elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida de nuestro pueblo".

Uno de las medidas que debe adoptar el gobierno actual en nuestro país es establecer un régimen de seguridad social obligatorio fundamentado en los principios más amplios y modernos que fijen la materia y cuyo objetivo final es el de dar protección mínima a toda las población del país sin distinción de clase, a base de una contribución proporcionada a los ingresos de cada trabajador y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o sus familias que dependan económicamente de él, en lo que la extensión y calidad de esos beneficios sean compatibles con el interés y la estabilidad social requiera que se les otorgue.

Podemos establecer que en la actualidad en materia de seguridad social existe un atraso en la regulación. En el caso de la trabajadora doméstica no se cumplen estos preceptos, para lo cual, fue instituido el seguro social en Guatemala, ya que se encuentra en la desprotección que las mismas autoridades de gobierno la han mantenido a través de la historia. A pesar que la Constitución Política de la República de Guatemala establece la garantía de seguridad social para el beneficio de la población. El Artículo 100 establece: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social, para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria". El régimen de seguridad social obligatorio que instituye la Constitución Política de la República de Guatemala es para el Estado, los empleadores y los trabajadores ya que deben contribuir a financiar dicho régimen, y así procurando su mejoramiento progresivo. El empleador no se lo proporciona a la trabajadora doméstica sino también otros derechos como son la higiene y salud ocupacional, que se refieren al lugar donde duermen, ya que existen casos en que les asignan habitaciones que son como bodegas de la casa o duermen con animales domésticos y en otros casos donde se ubica la lavadora o donde se plancha. Por las



condiciones poco higiénicas en las que duerme la trabajadora se derivan varias enfermedades, por lo que puede llegar a enfermarse gravemente y necesite asistencia médica, que por lo general el empleador no la proporciona. Por lo que necesitan de permisos para que sean atendidas por un médico; sin embargo, el empleador no lo proporciona sino lo que hace es despedirla con el argumento de que puede contagiar a la familia de esta enfermedad.

Como medida de prevención los empleadores deberían de inscribir a las trabajadoras domésticas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que gocen de este derecho, pues la Constitución Política de la República de Guatemala lo establece claramente, ya que existen casas en las que hay más de tres trabajadoras y esto no se cumple; por lo que creo como criterio que las autoridades de gobierno también son responsables de esta violación, ya que constitucionalmente se establece como un deber del Estado velar por la salud de los guatemaltecos.

También puedo mencionar que la ley establece el derecho de toda mujer trabajadora a gozar de un descanso pre y post natales, así como el período de lactancia materna. Cuando la trabajadora doméstica se embaraza por lo general el empleador la despide bajo condiciones inhumanas. Ellas aceptan el despido sin reclamar por ignorar que les asiste el derecho de inamovilidad de este desconocimiento se aprovecha al empleador para no pagarle sus prestaciones de ley. Es de gran importancia que el gobierno implemente programas de divulgación y sensibilización dirigidos a la población sobre el tema de las prestaciones laborales, y más aún sobre las licencias pre y post natales pues al no otorgarlas se violan los Artículos primero y cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala, sino además los Tratados Internacionales sobre derechos

de la mujer y lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo con relación a la protección de la maternidad, la mujer y la niñez.

4.3.3. Violación a sus prestaciones

Con respecto al tema de las prestaciones podemos mencionar que existe una violación a este derecho pues no son pagadas por el empleador. Lo que se refiere al aguinaldo podemos establecer que en la mayoría de casos no es pagado hasta que la trabajadora lo reclama puesto que son fechas navideñas y se ven en la necesidad de hacer sus comparas para estas fechas, motivo que las impulsa a exigir este pago que en algunos casos trae como consecuencia un despido.

4.3.4. Violación a sus vacaciones

Es el periodo de descanso remunerado después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono que tiene por objeto que el trabajador cambie de actividad y se recupere física y mentalmente. En la mayoría de casos las trabajadoras domésticas no gozan de este derecho, y solo en algunos casos los empleadores las dejan gozar de este periodo de descanso pero siempre bajo las condiciones que a ellos les convienen, en algunos casos se los dan en determinadas fechas impuestas por ellos y en otros casos se los dan fraccionados, lo cual, es una violación al derecho, ya que una característica de esta prestación se refiere a la indivisibilidad del periodo. La indemnización es una prestación que todo empleador debe pagar al trabajador en caso de despido directo injustificado y en el caso de despido indirecto, en este caso la trabajadora doméstica no lo



reclama, ya que es amenazada por el patrono, lo que justifica su actitud al no exigir este derecho que la ley le otorga.



CAPÍTULO V

5. Causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la zona 21 de Guatemala.

5.1. Causas y consecuencias a las violaciones de los derechos laborales

Al estudiar el tema que investigo desde el inicio, el mismo fue dando respuestas a las hipótesis planteadas en mi plan de investigación; lo cual lo enunció a continuación: Puedo establecer al despejar la hipótesis que este desconocimiento generalizado de los patronos y de las trabajadoras domésticas en cuanto al pago de las prestaciones laborales se debe principalmente a la naturaleza jurídica que le da el Código de Trabajo en el Artículo 161, el cual establece la palabra que **no importen lucro o negocio para el patrono**, este enunciado jurídico ha sido utilizado por décadas para no pagar las prestaciones laborales a los trabajadores en contraposición con lo establecido en la legislación laboral que inicia con la palabra **todo trabajador** de conformidad con el Artículo 103 del Código de Trabajo, por consiguiente, este enunciado no es superior a los derechos adquiridos por los trabajadores en relación de dependencia de los que se dedican al trabajo doméstico, y conforme a la interpretación que se debe dar al derecho del trabajo, conforme a la norma que mas favorece al trabajador, según el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo que no es desconocimiento el hecho de no pagar las prestaciones a los trabajadores por el patrono, sino que muchas veces debido a que el contrato de trabajo



doméstico es en forma verbal y como la mayoría de las mujeres que realizan este tipo de trabajo, son personas que no tienen una formación académica, y ellas no pueden desempeñar otra forma de supervivencia, por que se dedican a este tipo de actividad que es digna, siempre y cuando se les pague lo adecuado, pero como ellas son contratadas en forma verbal por su patrono, llegan a prestar inclusive el trabajo a un salario de hasta seiscientos quetzales o incluso menos, lo cual es injusto para ellas, esto depende del lugar en el que se encuentran, si es en el área urbana a veces tienen suerte y logran un salario superior.

Pero como ellas no tienen otra forma de cómo desempeñar otro tipo de labores, ellas están dispuestas a realizarlo. El trabajo doméstico es un tema que no debe ser de mayor importancia en nuestro país, ya que las personas que lo prestan son mujeres y seres humanos con necesidades como cualquier otro, y que de ella dependen las familias por lo que es inhumano sobrevivir con los salarios inferiores que perciben con los cuales no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, hay que recordar que el salario mínimo es susceptible de mejoras, no necesariamente las trabajadoras deben devengar dicho salario ya que este es el mínimo a que un trabajador tiene derecho a percibir para tener una vida digna y decente para sostenerse a sí mismo y a su familia y es mas sería inhumano tener menos a los inferiores porque este solo alcanza únicamente para cubrir las necesidades básicas del trabajador.

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivos serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos



que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres, estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y sobre todo, del trabajo doméstico.

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de una propiedad o cuyos beneficiarios son los familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. A esta desconsideración oficial del trabajo doméstico hay que unir la poca valoración social. En el trabajo doméstico cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar, se contrata a una, pero a esta trabajadora no se le paga el salario justo, ya que lo consideran un trabajo fácil, por lo que no es valorizado, por el hecho de que no requiere de una cualificación especial para su realización y es supuestamente un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni mucho menos un nivel de cultural alto para su realización.

Esto es lo que genera prácticamente el desconocimiento en el pago de prestaciones laborales el que no se le considere una actividad mercantil, siendo la principal tesis de los que argumentan no remunerarlo conforme a la ley, lo que provoca el desconocimiento de pagar prestaciones laborales a la trabajadora doméstica que se encuentra en relación de dependencia. Como se darán cuenta resulta sumamente discriminatorio que no existe dentro de la legislación un salario mínimo que contemple al trabajo doméstico, por lo que es importante que se implemente una comisión paritaria que fije el salario digno y decente para regular el salario para este tipo de trabajo, o bien que se reforme el Código de



Trabajo sobre este régimen especial del trabajo doméstico. Ya que la propia Constitución Política de la República de Guatemala, define el trabajo como una actividad de los seres humanos, y que es una categoría importante para ocupar dentro de la sociedad, según Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Por lo que hay que darse cuenta que la legislación tiene normada en su propia Constitución Política de la República de Guatemala la protección del trabajo y que no existe discriminación en todo el sentido por lo que tampoco debería de devengar un salario inferior al mínimo, porque estaríamos hablando de vedarle los derechos que le corresponden a la trabajadora doméstica y sería entonces una explotación, no solo como ser humano sino como violación a los principios del derecho laboral, a la Constitución Política de la República de Guatemala y a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

También puedo decir que una de las debilidades de las instituciones del Estado, es de que no velan por el cumplimiento del derecho laboral principalmente este régimen especial de trabajo doméstico; que radica en que la trabajadora doméstica se encuentra sola por el hecho mismo de que no existe una legislación adecuada, porque el Estado desconoce cuando el patrono emplea a este tipo de trabajadoras, por lo que debería de existir una normativa que regule cuando son contratadas dichas trabajadoras o por lo menos que la inspección de trabajo supervise de alguna manera a este tipo de trabajos especiales; ya que las instituciones de trabajo desconocen que las trabajadoras se encuentran en una residencia, con horarios prolongados de trabajo y bajo el control

directo del patrono o con la obligación no solo de trabajo doméstico sino que muchas veces se extralimitan de sus actividades como lo es la vigilancia de la casa, por lo que su voz no es escuchada sino hasta que ha sido despedida y es entonces, que las autoridades de trabajo intervienen ya sea para el cobro de las prestaciones laborales y reajuste de salarios o a su vez para reinstalar a las trabajadoras que gozan de inamovilidad por encontrarse en período de embarazo o lactancia.

Violación a sus prestaciones laborales al pagarles menos del salario mínimo

Las trabajadoras del hogar deberían ser consideradas en esencia como las aliadas que permiten tu desarrollo profesional sin desatender el cuidado de tu casa y tu familia. Sin embargo, la realidad dista mucho del trato respetuoso y condiciones de trabajo justas que merecen. La creciente inserción de las mujeres al mundo laboral, sus largas jornadas de trabajo y el hecho de encontrarse alejadas del hogar materno o de algún pariente que las ayude en el hogar y cuide de sus hijos, han tenido dos efectos paralelos en la vida femenina, desde la perspectiva del trabajo doméstico.

Por un lado, la mujer trabajadora que la mayoría de veces también sobrelleva el rol de madre y/o esposa, ahora tiene menos tiempo y está más cansada para dedicarse a los quehaceres de la casa y la atención de su familia. Esa es una razón para justificar la necesidad de contratar a una persona que realice las tareas domésticas, cuando se tiene la capacidad económica para hacerlo. En contraparte, muchas mujeres han visto en el trabajo de casa particular una oportunidad para ganar el sustento diario y, de alguna manera, mejorar sus condiciones de vida, aunque eso represente emigrar o enfrentar una serie de peligros. Ellas ofrecen sus servicios para limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar

niños o personas mayores, por día o por mes. Desde el ángulo de la relación empleador-trabajadora, resulta natural pensar que estas mujeres merecen respeto, trato justo y condiciones dignas de trabajo como cualquiera otra persona, pues en la práctica suelen convertirse en aliadas en casa, guardianas de tu patrimonio y cuidadoras de tu familia. Pero lo usual es que la norma riña con la realidad.

“El trabajo doméstico ha sido histórica y socialmente relegado a las mujeres, a quienes se les imponen estas tareas de forma tácita, como si fuesen propias de su género. De hecho, en 1997 la Organización Internacional del Trabajo, OIT, calculaba que unas 300 mil personas ejercían esta actividad de manera remunerada en el país. De ellas, 98 por ciento está constituido por mujeres.”⁴⁷ Asimismo, un estudio del Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, Centracap, señaló que el 62 por ciento de la fuerza laboral femenina en Guatemala se encuentra en el sector del servicio doméstico. Y 80 de cada 100 de esas mujeres son indígenas. Lo anterior refuerza la idea de que esta es una ocupación no calificada y de baja categoría, realizada generalmente por mujeres pobres, con baja o ninguna escolaridad, pertenecientes a alguna etnia o migrantes.

Se podría decir que son migrantes internas que vienen a la ciudad por varias razones: en busca de empleo, porque quieren estudiar y trabajar al mismo tiempo, o son las hijas mayores a cargo de la manutención de sus hermanas y hermanos, no encuentran otra oportunidad en sus comunidades, o bien la pobreza las ha obligado a buscar esta fuente de ingresos, explica Vilma Sánchez Coyoy, comisionada presidencial de la Comisión Nacional contra la Discriminación y el Racismo, (Codisra).

⁴⁷ Human Rights Watch, **Del hogar a la fábrica discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**, <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de julio de 2012).



Entre los problemas que afrontan quienes trabajan en casa particular pueden señalarse:

Por ser una actividad que se realiza en el plano privado existen menos garantías legales y con ello sobreviene, en muchos casos, una carga de abusos y discriminación ya que las preocupaciones de las trabajadoras tienen que ver con la escasa alimentación que reciben, salarios bajos y horarios de trabajo extendidos. La mayoría de las empleadas de casa particular empiezan a trabajar a las cuatro de la mañana y no se acuestan sino hasta las 11 de la noche. No tienen hora de almuerzo y comen a la carrera mientras hacen sus tareas. Una trabajadora de este tipo no puede enfermarse y si lo hace, la despiden.

Aun bajo esas condiciones, en el mejor de los casos el rango de salario oscila entre los Q 500 a Q1 mil , dependiendo de la experiencia o el tipo de trabajo. Ese monto todavía está por debajo del salario mínimo legalmente establecido. Quienes corren con menos suerte pueden ganar unos Q400 al mes en la capital, mientras en las zonas rurales el sueldo puede bajar hasta los Q200. De la misma forma, algunas afortunadas tienen libre el domingo, mientras otras solo gozan de medio día, cuando las dejan salir.

Pero para hablar de causas, es preciso señalar que el actual Código de Trabajo da pie a varias de esas arbitrariedades, pues solo especifica un margen de descanso de ocho horas por la noche y dos para los tiempos de comida, con lo cual parecieran estar obligadas a trabajar durante las 14 horas restantes. La fijación del sueldo es casi un asunto a convenir, y el descanso de fin de semana se limita a seis horas, además pueden ser despedidas por enfermedad, entre otros inconvenientes.

Mientras tanto, la reciente implementación del programa de Protección para la Empleada de Casa Particular, (Precapi), entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS,



y la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, (sosep), se perfila como un avance significativo a favor del derecho a la salud de las trabajadoras de casa particular. Sufren de discriminación ya que menudo la exclusión ocurre porque en gran porcentaje se trata de mujeres indígenas que, a veces, solo conocen su lengua materna o no hablan bien el español. Ya que una mujer agredida verbalmente es debido al uso de su traje tradicional, por el color de su piel y comunicarse en su idioma. Además, como sucede con frecuencia, las trabajadoras prefieren desistir de su petición de denuncia pues son amenazadas con perder su empleo.

Tienen formas de trabajo, entre las cuales sobre salen las siguientes:

Por día: las trabajadoras reciben un sueldo mensual y tienen un horario diario de entrada y otro de salida, no pernoctan en la casa.

Una vez por semana: Su sueldo depende de la cantidad de horas o días laborados. El elemento que determina la relación laboral es la continuidad del trabajo. Eso significa que aun cuando la empleada brinde sus servicios solo una o dos veces a la semana, tiene derecho a percibir beneficios y prestaciones como cualquier otro empleado. Si hay continuidad hay dependencia, pero si ésta no se da, no existe relación laboral y el patrono está obligado a pagarle únicamente el salario mínimo por el trabajo realizado.

Internas: Devengan un sueldo mensual, están cubiertas por los beneficios y garantías que el Código de Trabajo señala, viven en la casa donde laboran, tienen derecho a recibir alimentación y una habitación destinada a su descanso. Antes de establecer una relación laboral la contratación de una trabajadora de casa particular comúnmente se realiza de palabra o por trato, sin un documento que ampare o haga constar su formalidad.



Pero lo cierto es que esa decisión implica tomar en cuenta diversos aspectos legales. Por un lado los derechos y obligaciones de una trabajadora del hogar son los mismos que merece cualquier otra persona del sector productivo:

- pago de salario mínimo -Q52 diarios-
- período de vacaciones después de un año de laborar
- bonificación incentivo que la ley establece en Q250
- pago de prestaciones en período pre y posparto, y lactancia
- indemnización y bonificación anual
- días de descanso y jornada laboral, tal y como lo estipula el Código de Trabajo.

Es importante contar con algún documento que avale lo establecido en la relación de trabajo. Para eso resulta efectivo hacer un contrato, emitir recibos de pago, llevar una planilla contable para registrar el pago de las prestaciones. Incluso puede ser útil elaborar un reglamento de la casa y explicarlo claramente. El manual de los derechos laborales de las mujeres sugiere estipular un plazo de 60 días para confirmar si están de acuerdo con lo pactado, de lo contrario se puede romper la relación; eso sí, se pagarán únicamente los días trabajados. Después de ese lapso, si finaliza la relación laboral el patrono debe pagar la indemnización, vacaciones, salarios pendientes, así como la bonificación incentivo y anual. El objetivo es mantener una relación transparente, en especial si la Inspección General de Trabajo iniciara una investigación para corroborar el cumplimiento de la ley.

Precapi: Debido a la relación estrecha que se genera entre la trabajadora y los miembros



de la familia es de suma importancia velar por la salud de todos. Con esa intención se creó el programa de Protección para la Empleada de Casa Particular, Precapi. Este programa contempla en su fase inicial beneficiar a las trabajadoras de la capital y a diario llegan más de 200 mujeres a solicitar información y, para finales de este año, esperan tener inscritas a unas 10 mil mujeres.

Los beneficios en salud que recibirán las trabajadoras son: maternidad -atención y cuidado del embarazo durante y después del parto y salud reproductiva-; accidentes atención médica y tratamientos quirúrgicos que amerite la lesión-, y control de niño sano durante los primeros cinco años de vida -esquema de vacunación y atención médica. También se incluyen prestaciones en dinero en caso de maternidad, con derecho a percibir el ciento por ciento del salario mínimo vigente, además de gozar de 84 días de suspensión para los períodos pre y posnatal -30 y 54 días, respectivamente-.

“Esto siempre y cuando se haya contribuido durante los seis meses anteriores al embarazo y tanto la mujer como el empleador estén al día en sus pagos. Tales condiciones también aplican para la cobertura en caso de accidentes, la cual permitirá gozar de las dos terceras partes del salario mínimo vigente para actividades no agrícolas y la respectiva suspensión. Existe falta de capacitación ya que el imaginario colectivo supone equivocadamente que, por el hecho de ser mujer, cualquiera puede desempeñar bien un trabajo en casa particular.”⁴⁸

Sin embargo, quienes ejercen esa ocupación al igual que cualquier otro empleado, sin importar la profesión, tienen la responsabilidad de capacitarse para llevar a cabo sus

⁴⁸ *Ibíd.*



funciones de la mejor manera. El gran inconveniente es que muchas ni siquiera saben leer y escribir, no conocen más allá del área donde habitan, no saben a dónde o a quién acudir ni cuentan con los recursos para hacerlo.

Eso cuando no son obligadas a abandonar la idea de seguir estudiando para superarse. Aun así, algunos buenos empleadores se preocupan por proporcionar capacitación a sus trabajadoras, sobre todo en cuanto a la preparación de alimentos.

A la trabajadora debe pagársele el salario mínimo, para evitar reajustes posteriores en caso de un pago menor al estipulado por el Código de Trabajo. Si la trabajadora está interna en la casa donde labora es necesario proveerle una habitación digna y cómoda, alimentos en cada tiempo de comida e implementos de higiene personal, salvo que se pacte lo contrario. La trabajadora debe gozar de un descanso absoluto y mínimo de 10 horas al día, de las cuales ocho horas deberán de ser nocturnas y dos horas para las comidas.

Durante los domingos y asuetos indicados en el Código de Trabajo debe recibir un descanso de seis horas remuneradas. Extender recibos en cada fecha de pago, firmado o con la impresión de la huella dactilar del dedo pulgar derecho de la trabajadora. Esto sirve como constancia de haber recibido el pago del salario. Anotar en un documento la fecha de inicio de la relación laboral, salario convenido, horario y si se le otorgará habitación y alimentos.

El empleador y la trabajadora deben firmar o colocar su huella dactilar en el documento, luego de haber comprendido las condiciones. Es importante dar órdenes y directrices



claras, en español o de preferencia en el idioma de la trabajadora, y que en ningún momento sean denigrantes o la menosprecien.



CONCLUSIONES

1. La forma de contratación que establece el Código de Trabajo para las empleadas del servicio doméstico en estado de gravidez, les otorga los derechos y garantías mínimas que deberían de contener todas las trabajadoras. Al establecerles un contrato verbal y no un contrato individual de trabajo las excluye del derecho de igualdad que asiste a todas y todos los guatemaltecos.
2. La inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez es un tema de trascendencia e importancia en la sociedad guatemalteca, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo siendo el primordial objetivo el de proteger y desarrollar los derechos de las trabajadoras ya que el empleador al saber de su condición la despide quedando la empleada doméstica, sin protección alguna al ser violentado su derecho de inamovilidad y garantías mínimas.
3. Las empleadas domésticas que constituyen un mayor sector de la clase obrera, están al margen de la protección legal que el Estado a través de las leyes está obligado a proteger por lo cual, es evidente que existe violación en materia laboral a las empleadas del servicio doméstico en estado de gravidez en Guatemala, violación que lesiona incluso derechos mínimos de orden constitucional.



4. El desconocimiento de las leyes tanto por la parte empleadora como por la mujer trabajadora hacen que por lo tanto la hipótesis planteada en esta investigación sea comprobada. Ya que el desconocimiento de cuerpos normativos en materia laboral da como consecuencia la violación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en estado de gravidez y así como violaciones a sus garantías mínimas sin respetarse su condición de gestante.



RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo así como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben obligar a los patronos a establecer contratos por escrito entre ellos y las empleadas domésticas a fin de garantizar por medio de un contrato individual de trabajo, el cumplimiento de los derechos y garantías laborales contenidos en el Código de Trabajo de Guatemala.
2. Que la trabajadora doméstica en su estado de gravidez, dé aviso a su empleador de su condición de gestante desde el momento de su noticia, por medio del Ministerio de Trabajo y Prevision Social, para garantizar el derecho de inamovilidad otorgado por la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo de Guatemala.
3. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Prevision Social promueva y fomente que se apliquen las leyes tales como la Ley Orgánica del IGSS así como del Código de Trabajo, a las empleadas del servicio doméstico en estado de gravidez para así garantizar la auténtica tutelaridad de sus derechos laborales.



4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como de las demás instituciones tales como los bufetes populares y asociaciones de mujeres que brindan apoyo a las trabajadoras del sector doméstico (ATRAHDOM), realicen una campaña de información ya sea por medios escritos, televisivos o por radio para informar al público en general sobre los derechos laborales de las empleadas domésticas en estado de gravidez.



ANEXO



ANEXO 1

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



BOLETA DE ENCUESTA

Esta boleta fue diseñada con el objeto de obtener información con fines académicos que servirá para elaborar la tesis denominada: "CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES HACIA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ QUE LABORAN COMO TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ZONA 21 DE GUATEMALA" la información será tratada en forma confidencial y anónima por lo cual solicito su colaboración.

¿Qué grado de escolaridad tiene?

Primaria ----- Básicos ----- Diversificado-----

Sin Estudios-----



¿Conoce las leyes laborales que protegen sus derechos laborales?

SI----- NO----- NO CONTESTÓ-----

¿En caso de conocer leyes laborales cuáles conoce?

¿Cuáles considera usted que son las causas al desconocimiento de las leyes laborales?

¿Sabe usted qué es una violación a los derechos laborales?

SI----- NO----- NO CONTESTÓ-----



En su labor como trabajadora doméstica en estado de gravidez ¿qué derechos considera violados?

¿Conoce usted alguna institución que la auxilia en sus derechos laborales?

SEPREM----- ATRAHDOM----- BUFETE

POPULAR-----

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -----

Usted considera que a las trabajadoras domésticas en estado de gravidez son violentados sus derechos laborales por el desconocimiento de las leyes laborales.

SI-----

NO-----



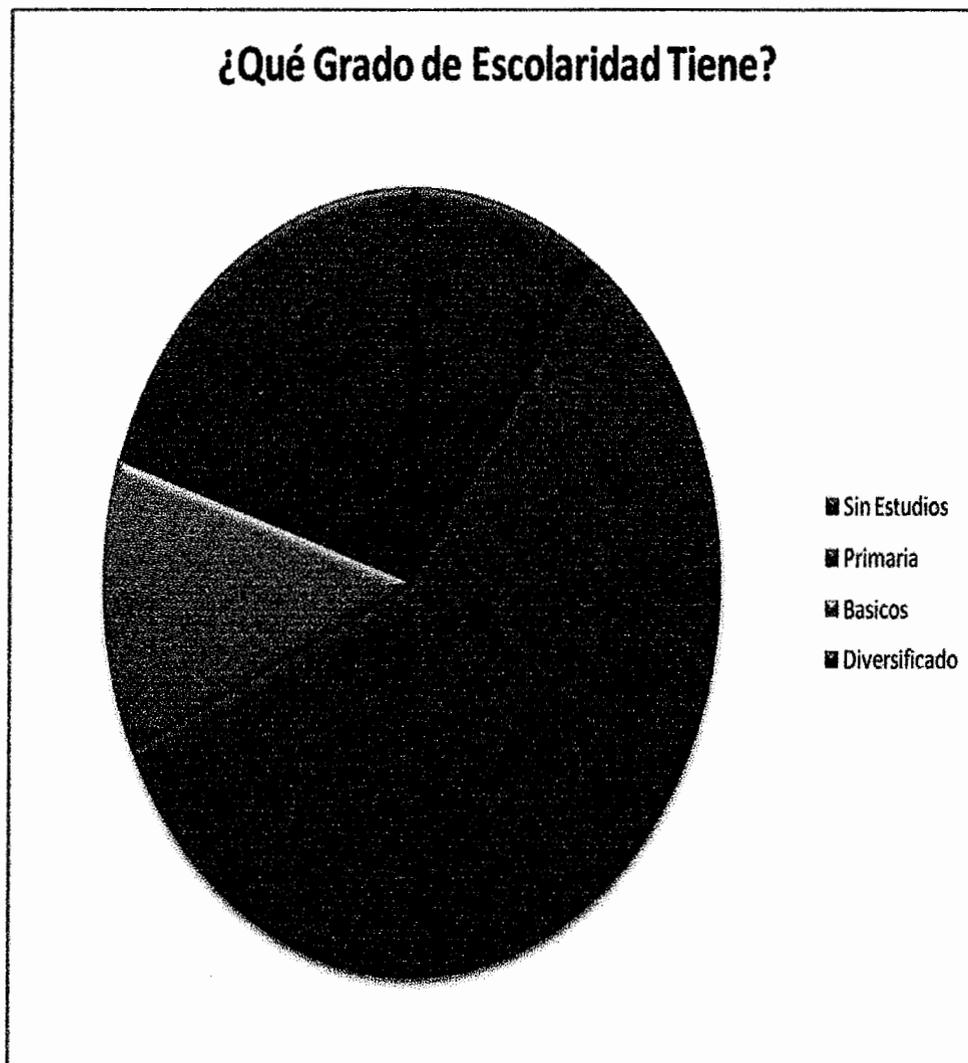
¿Denunciaría usted en caso de una violación a sus derechos laborales?

SI----- NO----- NO SABE-----

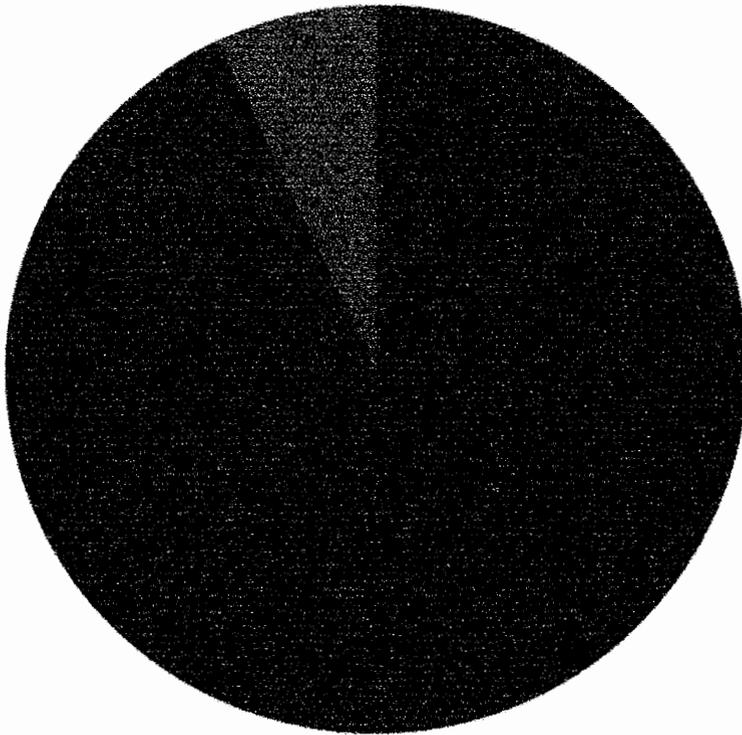
¿Como considera usted que se puede disminuir la violación a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas?

ANEXO 2

Resultados estadísticos sobre la investigación de las causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en las colonias Venezuela y Residenciales Eureka de la zona 21 de Guatemala.



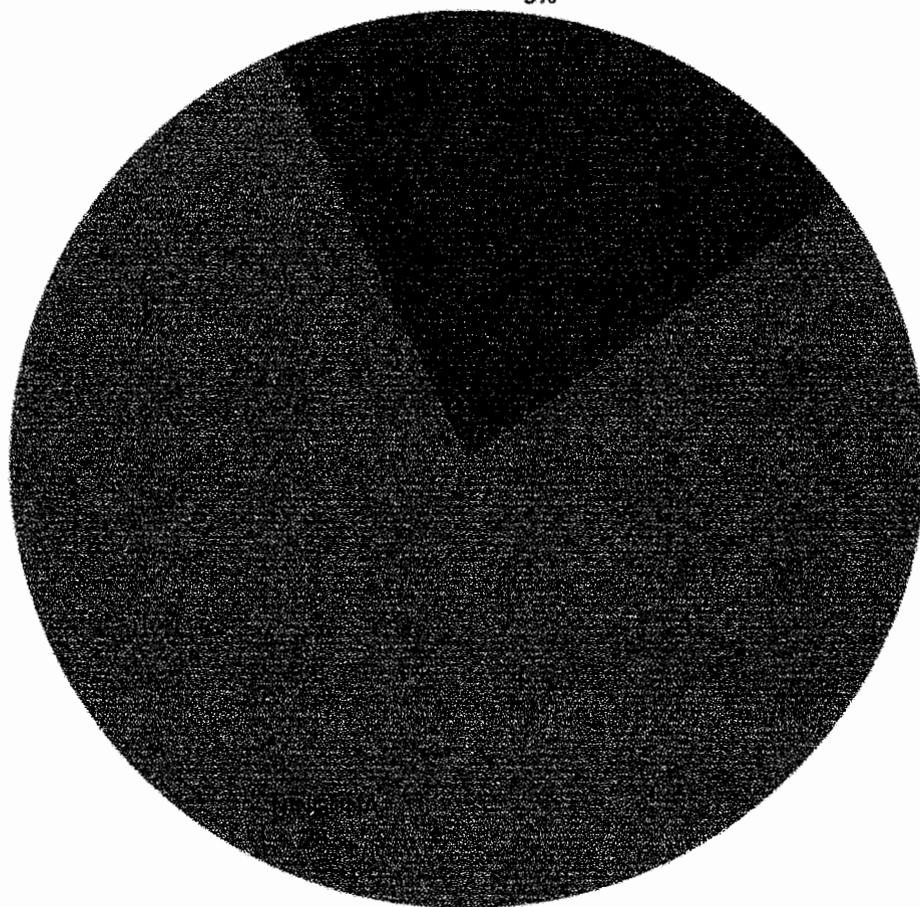
¿Conoce las leyes laborales que protegen sus derechos laborales?



- NO
- SI
- NO CONTESTÓ

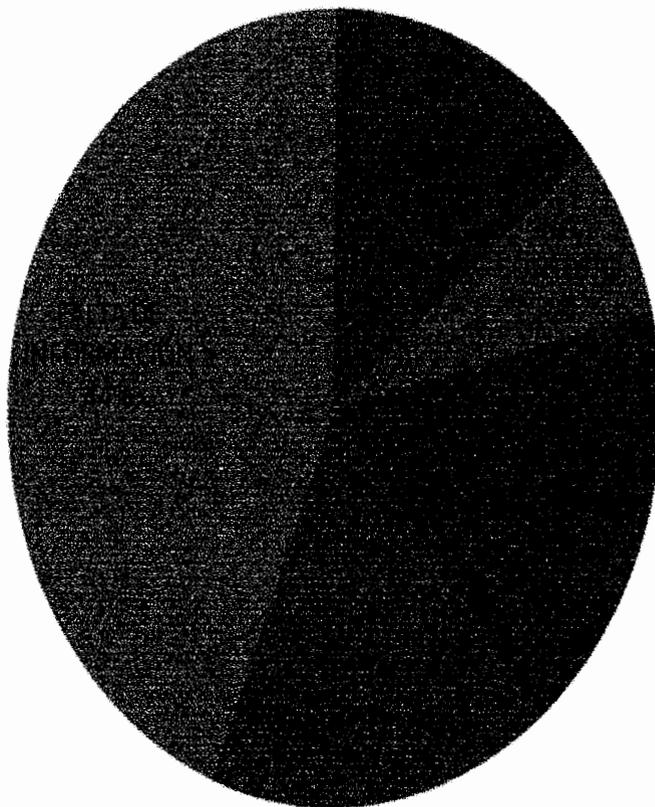
En caso de conocer leyes laborales ¿cuáles conoce?

CONSTITUCIÓN
5%

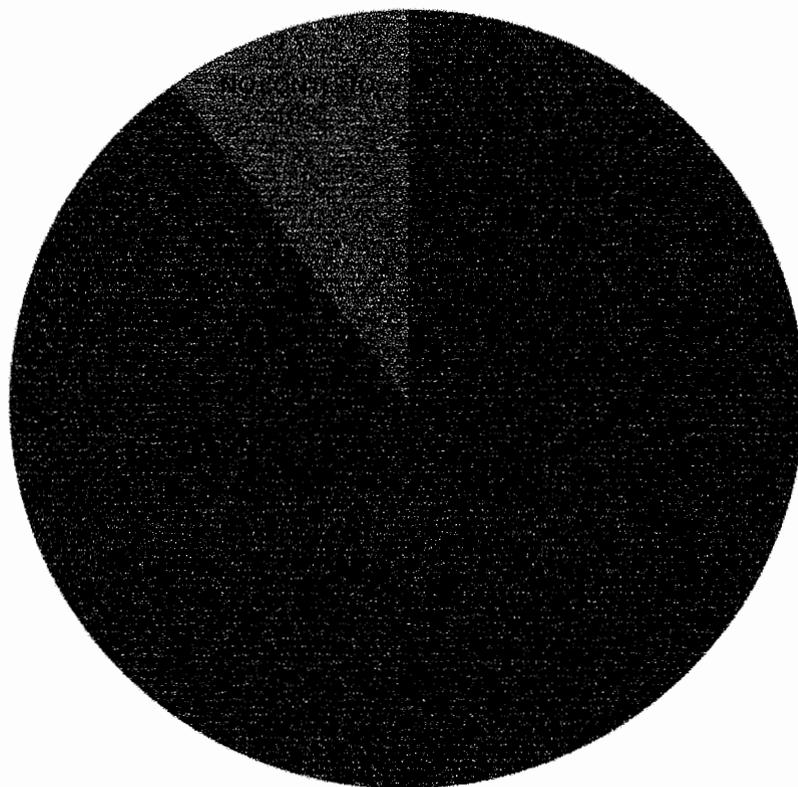


¿Cuáles considera usted que son las causas al desconocimiento de las leyes laborales?

MIEDO
2%

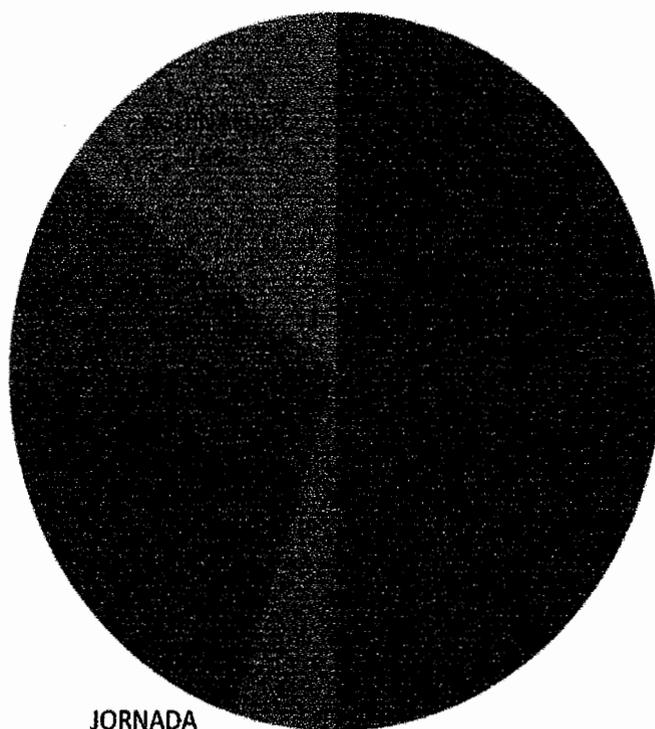


**¿Sabe usted qué es una violación a los
derechos laborales?**



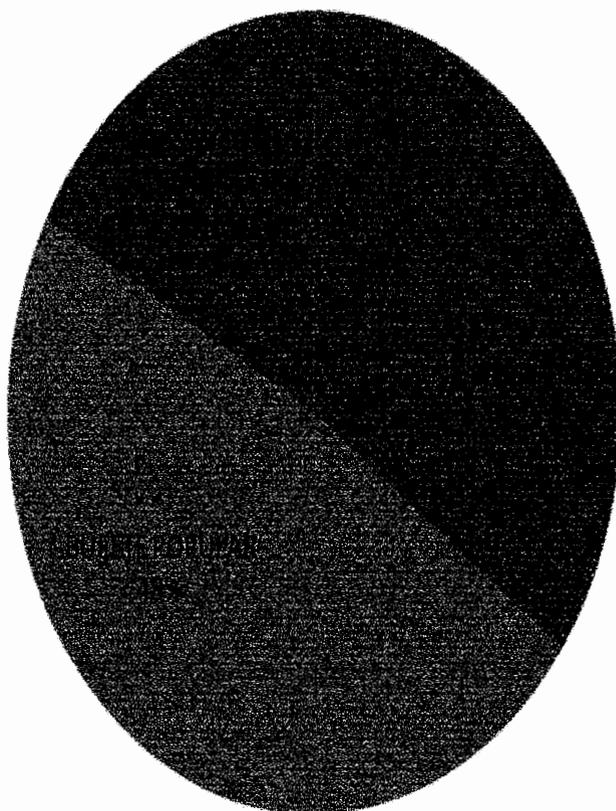


En su labor como trabajadora doméstica en estado de gravidez ¿Qué derechos laborales considera violados?

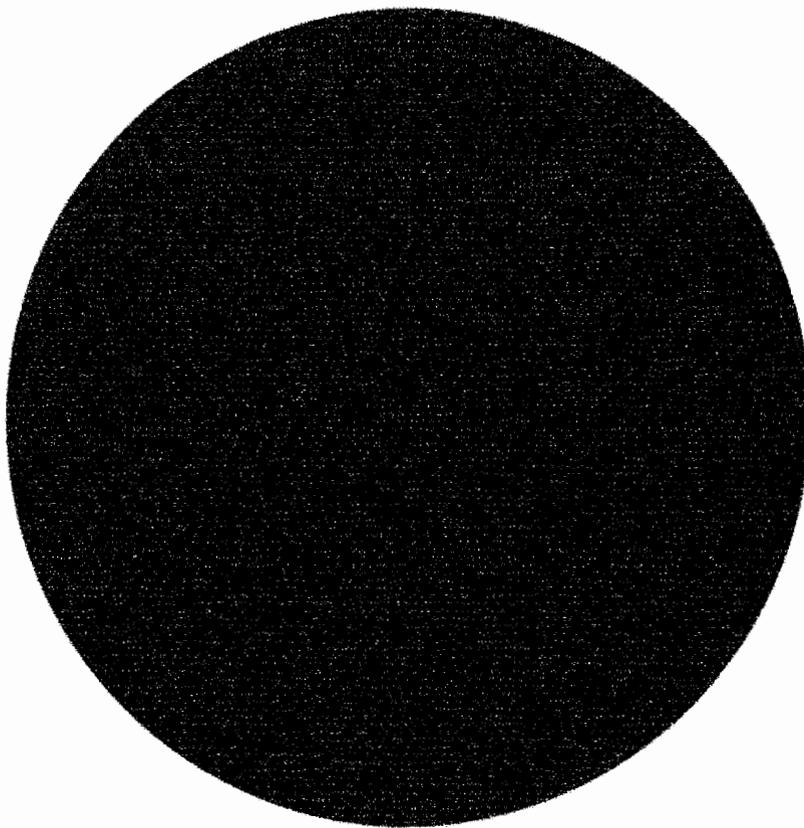


JORNADA
EXTRAORDINARIA
5%

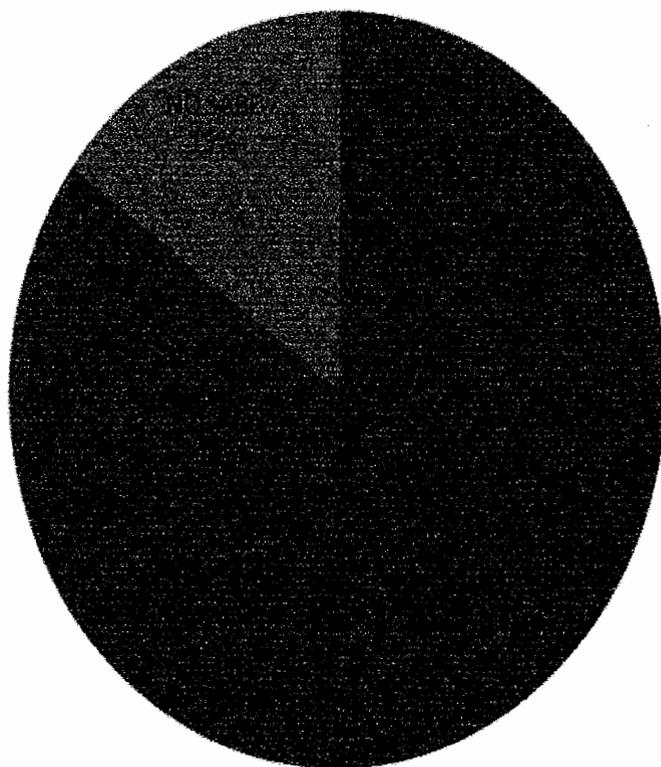
**¿Conoce usted alguna institucion que la
auxilia en sus derechos laborales?**



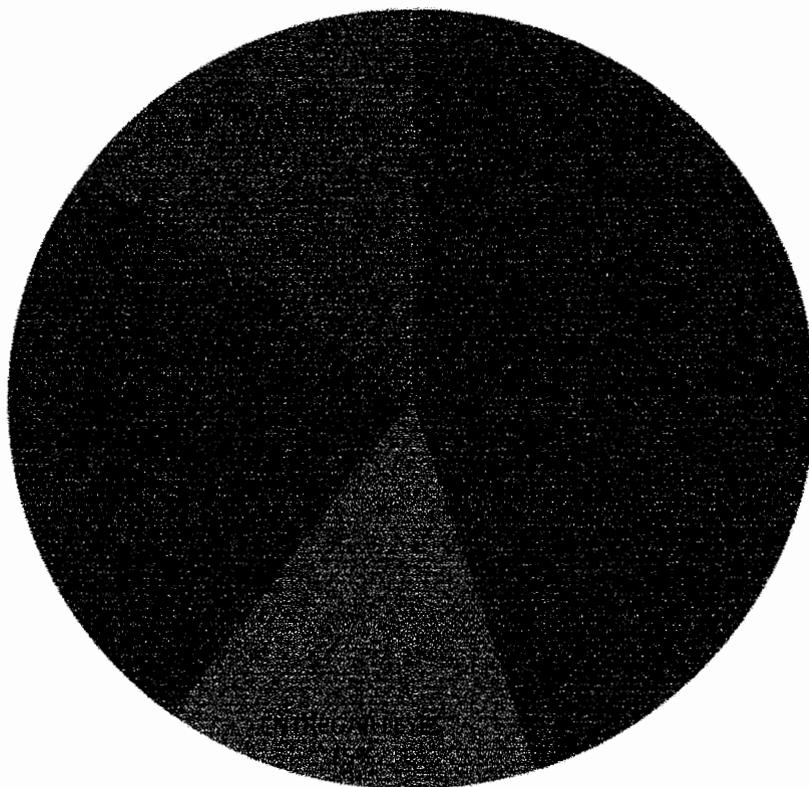
**Usted considera que a las trabajadoras
domésticas en estado de gravidez son
violentados sus derechos laborales por el
desconocimiento de las leyes.**



¿Denunciaría usted en caso de una violación a sus derechos laborales?



¿Cómo considera usted que se puede disminuir la violación a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en estado de gravidez?





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Ed. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Undécima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 1996.
- GARCÍA GARCÍA, Edna Mabel. **Violación al Artículo 151 literales a, b, y c del Código de Trabajo en relación a la discriminación de la mujer, por razón de sexo, estado civil y/o estado de embarazo**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007.
- GARZA HERNÁNDEZ, Helver Roberto. **Análisis jurídico de la inaplicabilidad de las formalidades del contrato individual de trabajo con el Artículo 161 trabajo doméstico del Código de Trabajo**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2009.
- GUERRA MAZARIEGOS, Marlon Edin. **Derecho de las trabajadoras del servicio doméstico a ganar el salario mínimo**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2008.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- SEPREM. **El trabajo doméstico remunerado en Guatemala**. Informe nacional, 1ª. ed., Guatemala 2010.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1980.
- MÉNDEZ ESCOBAR, Lisbeth Siomara Marisol. **Regulación adecuada del procedimiento del aviso de estado de gravidez para evitar la violación a los derechos laborales**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2006.
- ORDOÑEZ, Wendy Patricia. **Inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1ª. ed. electrónica, Datascan, S.A., Guatemala, 2000.
- VÁSQUEZ PAMAL, Aura Geraldina. **Falta de aplicación del principio de igualdad en el régimen especial de trabajo doméstico**. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007.



VÁSQUEZ, Saúl Orlando. Análisis jurídico al inciso B) del Artículo 27 del Código de Trabajo, por la discriminación en materia laboral de los empleados del servicio doméstico. tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2006.

Legislación:

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

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

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 295.

Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo. 1964.

Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo. 1972