

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

**LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO
DOMÉSTICO EN GUATEMALA**

GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO
DOMÉSTICO EN 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

GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
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 EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

Segunda Fase:

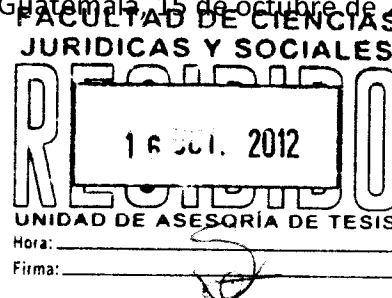
Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Hugo Roberto Martínez Rebullá
Secretario: Licda. Crista Ruiz de Juárez

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

**LICENCIADA:
INGRID ROMANELI RIVERA RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 9023**



Guatemala, 15 de octubre de 2012.



**Doctor
Amilcar Bonerge Mejia Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.**

De manera atenta me dirijo usted para informarle que en cumplimiento al nombramiento emitido, he procedido asesorar el trabajo de tesis del bachiller GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ, intitulado: **“LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA”**.

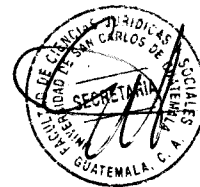
A mi criterio el presente trabajo de investigación cumple con los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta facultad, razón por la cual dictamino lo siguiente:

Considero que el tema investigado por él estudiante Gabriel Andrés Pérez Xiquitá, es moderno y sobre todo actualizado, en el sentido que permite que nuestro ordenamiento jurídico se adapte a las nuevas tendencias internacionales, innovando el derecho guatemalteco, pues propone una nueva visión del Derecho Laboral, y como resultado del trabajo de investigación, se ha visualizado y presentado un proyecto de ley sobre el Trabajo Doméstico.

Los métodos de investigación utilizados en la elaboración de la tesis son:

- El método científico: al utilizar fuentes bibliográficas para adquirir conocimiento sobre el derecho laboral, las clases y formas de trabajo, el trabajo domestico, las jornadas de trabajo, salarios mínimos, derechos laborales irrenunciables y convenios internacionales.
- El método analítico-sintético: que permitió a la estudiante desarrollar la investigación por medio de la separación de todo el material recabado y obtenido, reuniendo por medio de la síntesis lo más relevante; de igual manera, permitió realizar las conclusiones oportunas haciendo las aportaciones y las propuestas de mejora o solución para el presente trabajo.
- El método histórico: para conocer los antecedentes históricos del derecho laboral y la evolución que ha venido desarrollando las diferentes formas del trabajo y en especial el

**LICENCIADA:
INGRID ROMANELI RIVERA RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 9023**



Trabajo Doméstico de acuerdo a la época y la aplicación de las mismas en el derecho guatemalteco.

- El método inductivo-deductivo: mediante un razonamiento sistemático, que partió de un estudio de la situación actual de los trabajadores domésticos, para establecer y determinar la posibilidad de actualizar y legislar dicha actividad y especificarla dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; de conformidad con la doctrina y legislación aplicable, y su posible implementación en Guatemala.

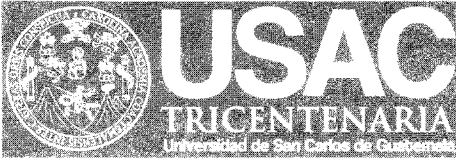
Las técnicas de investigación utilizadas fueron: a) técnica bibliográfica, mediante la elaboración de fichas de trabajo, estudio doctrinario y de legislación aplicable en materia de derecho laboral e internacional; b) técnicas jurídicas, mediante la interpretación de las normas jurídicas; c) técnica documental, a través del estudio comparativo de la doctrina internacional y nacional.

Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con la investigación realizada, puesto que para su elaboración fue tomado en cuenta el contenido esencial de cada capítulo del trabajo de tesis. La bibliografía utilizada por él estudiante Gabriel Andrés Pérez Xiquitá fue la adecuada, ya que utilizó información proporcionada a través del internet, el cual constituye hoy en día una herramienta importante de información actual; asimismo utilizó la bibliografía de valiosos autores tanto nacionales como extranjeros y analizó importantes Artículos del ordenamiento jurídico guatemalteco, para brindar a esta investigación la veracidad requerida.

Por lo anterior expuesto considero que el trabajo de él bachiller GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ, satisface y reúne los requisitos de forma y de fondo para su aprobación, tal y como lo establece el reglamento para la elaboración de tesis, en particular el Artículo 32 de dicho normativo; por ende, emito **DICTAMEN FAVORABLE**; para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Atentamente,

**Licda. Ingrid Romaneli Rivera Recinos
Abogada y Notaria
Colegiada No. 9023**



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 01 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO EDWIN JUAN JOSÉ GAMARRO CANO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ, intitulado: "LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA".

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



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA OBELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/lyr.

Lic. Edwin Juan José Gamarro Cano

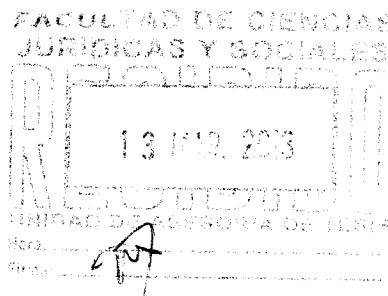
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 08 de Marzo de 2013.

Doctor

Amílcar Bonerge Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Doctor:

En cumplimiento con lo dispuesto en la resolución de fecha 01 de Febrero de dos mil trece emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado revisor de tesis de bachiller **GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ**, intitulado: "**LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA**", me permito informarle que he procedido a revisar el trabajo en mención.

En las distintas sesiones de trabajo, el sustentante GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ, manifestó su capacidad de investigación y sobre todo análisis, ya que al recomendarle las correcciones pertinentes a él bachiller, éstas fueron atendidas con exactitud. Asimismo, durante las mismas, se verificó el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y se determinó lo siguiente:

1. El contenido científico y técnico del trabajo de tesis revisado, realizado por él estudiante, contribuye a los estudios del derecho laboral.
2. En cuanto a metodología, la utilizada por él estudiante fue la adecuada, pues se hizo evidente la aplicación del método científico, debido al empleo de las fuentes bibliográficas y legales necesarias para obtener el conocimiento suficiente sobre el tema desarrollado; por la integración de aspectos históricos, doctrinarios, jurídicos en cuanto al derecho laboral tanto a nivel nacional como internacional se distingue el método analítico-sintético e histórico.
3. Las técnicas de investigación utilizadas fueron las apropiadas y necesarias para obtener el conocimiento suficiente sobre el tema desarrollado.
4. La forma de redacción, a mi juicio, es idónea, pues él bachiller utiliza un lenguaje comprensible y técnico jurídico. Se hace constar que tras un análisis junto con él estudiante sobre el título del trabajo, este queda como "**LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA**".

Lic. Edwin Juan José Gamarro Cano

ABOGADO Y NOTARIO



5. El tema presentado, contribuye una adaptación y actualización del ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en el campo del derecho
6. laboral, por ende, constituye un valioso aporte, dado que propone una nuevo ordenamiento jurídico que regula específicamente un área del derecho laboral tan vulnerable y desprotegida actualmente, con el objeto de lograr un mayor alcance por medio de una ley específica para el trabajo doméstico y así de esta forma la sociedad guatemalteca podrá tener un grado mayor de certeza jurídica a dicha área de trabajo.
7. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por él estudiante Gabriel Andrés Pérez Xiquitá, son adecuadas y apropiadas, debido a que se desprenden del desarrollo del contenido íntegro de la investigación realizada.
8. La bibliografía utilizada es amplia, actualizada y pertinente respecto al tema, por lo tanto apropiada para la investigación efectuada.

Con base a lo anteriormente expuesto, el trabajo de tesis reúne los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, por lo que en mi calidad de revisor emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado y que el mismo pueda servir de base para la sustentación del examen público respectivo, previo a conferir el grado correspondiente, requerido por él sustentante.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Deferentemente,

COLEGIADO No. 5963

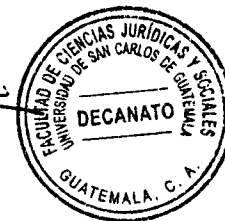


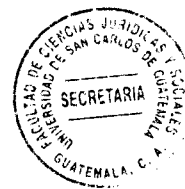
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GABRIEL ANDRÉS PÉREZ XIQUITÁ, titulado LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY ESPECÍFICA QUE REGULE EL TRABAJO DOMÉSTICO EN 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/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS:

Quien es la fuente plena del conocimiento, le doy gracias por darme su bendición, dotarme de sabiduría, llenarme de fuerza cuando más lo necesite, por su protección y ayuda, a Él le doy la honra y brindo este logro.

A MIS PADRES:

María Elena Xiquitá, por ser la mejor Madre del Universo, más que mi amiga, por todo su amor, apoyo incondicional y confiar siempre en mí. TE AMO MADRE. Manuel de Jesús Pérez, mi padre un ejemplo total para mí que con cada consejo y oraciones me hizo y hace ser cada día un mejor hombre TE QUIERO PAPÁ.

A MIS HERMANAS Y HERMANOS:

Fernando, Marco Antonio, Luis, Erick, Dinia, Iris, Manuel, Marielena y Aminda, por su apoyo, consejos, ánimos y cariño, gracias este logro también es de ustedes.

A LA LICENCIADA EVELÍN CANO:

Por ser mi tutora y brindarme su apoyo, enseñanza, amistad, paciencia y por compartir sus conocimientos conmigo muchas gracias que Jehová Dios la bendiga siempre.



AL LICENCIADO OMAR BARRIOS:

Por ser mi mentor, enseñarme un ejemplo de profesional del derecho, ético, honesto y noble; y por confiar en mi persona al brindarme su apoyo sincero, muchas gracias.

A MIS AMIGOS (AS):

Fabiola Fernández, Marcos Cojulún y Otto López muchas gracias por brindarme siempre su amistad sincera y cariño en las buenas y en las no muy buenas.

A TODAS:

Aquellas personas que directa o indirectamente formaron parte de este camino que hoy culmina y que también agradezco con todo mi corazón.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ser parte de sus egresado, gracias.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.



INTRODUCCIÓN

El principio de no discriminación en el derecho internacional de los derechos humanos, es aquel mediante el cual se garantiza a todas las personas, sin distinción alguna, el goce de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales y en el ordenamiento jurídico nacional.

Para efectos de este trabajo, interesa el análisis sobre cómo el trabajo doméstico en Guatemala constituye una práctica discriminatoria, violatoria de derechos humanos y carente de una regulación laboral que permita a los empleados domésticos gozar de sus derechos laborales en condiciones igualitarias.

Los preceptos anteriores constituyen la justificación de la presente investigación en la cual, la definición del problema ha sido establecida de la manera siguiente: la necesidad de crear una ley específica que regule la relación tanto entre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos como de sus patronos.

La hipótesis planteada, consiste en ¿será que si al momento de que se cree una ley específica que regule el trabajo doméstico en Guatemala los empleados domésticos lograrían mejores condiciones de trabajo, de las que cuenta actualmente?

El objetivo principal de la investigación es realizar un estudio y análisis jurídico doctrinario sobre la posibilidad de regular en el ordenamiento jurídico guatemalteco la creación de una ley específica que regule el trabajo domestico en Guatemala.

El procedimiento general de la investigación inicio con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma, para finalmente elaborar el informe final, para su comprensión, el presente trabajo se ha dividido en cuatro capítulos. El primero se refiere a nociones generales del derecho laboral; el segundo contiene como tema principal el trabajo doméstico; el tercero trata de derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en la legislación guatemalteca, de manera específica y detallada; el cuarto, se enfoca en explicar el porqué de crear una ley específica que regule el trabajo doméstico en Guatemala, entre otros aspectos.



En cuanto a las teorías, se ha recurrido a la doctrina establecida por importantes autores tanto nacionales, como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. Métodos utilizados: analítico sintético, con los cuales se desglosa la información disponible acerca del tema; comparativo e histórico, para la comprensión de las instituciones jurídicas investigadas. El método deductivo e inductivo permite partir de información muy general para tener una visión de la realidad acerca del trabajo doméstico y encuadrarlo al argumento que se plantea. Las técnicas para la recolección de datos empleados fueron: la ficha de trabajo y la ficha bibliográfica, técnicas idóneas para la realización del presente trabajo de investigación.

Con el presente estudio de investigación, deseo contribuir con aquellos beneficios que podrían resultar a los miles de trabajadores y trabajadoras guatemaltecos del sector doméstico, el que se protejan, otorguen, respeten y reivindiquen sus derechos individuales y colectivos, sin necesidad de que estas reformas perjudiquen o violen a su vez lo derechos de las personas que contratan y necesitan los servicios de los trabajadores domésticos.

La solución tiene que ser integral y un primer paso para la erradicación del abuso en el trabajo doméstico, es precisamente la efectiva aplicación de la ley.

Evidentemente la sola aplicación de la ley no solucionará este problema, pero constituye, como ya se indicó, un importante elemento de la solución.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Definición de trabajo.....	1
1.1 Aspectos conceptuales.....	1
1.2 Clases de trabajo.....	3
1.3 Definición de patrono.....	8
1.4 Definición de trabajador.....	9
1.5 Trabajador doméstico.....	9
1.6 Relación laboral.....	10
1.7 Definición de salario.....	12
CAPÍTULO II	
2. Trabajo doméstico.....	15
2.1 Definición.....	15
2.2 Antecedentes históricos.....	17
2.3 Características.....	24
CAPÍTULO III	
3. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en la legislación guatemalteca.....	31
3.1 Derechos laborales	31
3.2 Derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	32
3.3 Derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en la legislación guatemalteca	43
3.3.1 Libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias.....	43
3.3.2 Salario.....	44
3.3.3 Aguinaldo	65



3.3.4 Tiempo laborado por el trabajador.....	67
3.4 Derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales.....	74
3.5 Otros derechos	89
3.5.1 Diferencias entre mujeres casadas y solteras	89
3.5.2 Protección a la maternidad de la trabajadora	89
3.5.3 Descanso pre y post natal	90
3.5.4 Período de lactancia	90
3.5.5 Derechos de los menores de catorce años	92
3.5.6 Trabajos de ciegos minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.....	94
3.5.7 La libertad sindical	95
3.5.8 Indemnización	96
3.5.9 Derechos de los Trabajadores Guatemaltecos frente a los Trabajadores extranjeros	97

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de crear una ley específica que regule el trabajo doméstico en Guatemala.....	105
4.1 ¿Por qué existe la necesidad de crear la ley?	105
4.2 Ventajas que se aportarían al crear una ley que regule el trabajo doméstico	109
4.3 Desventajas que pueden o podrían existir con la creación de la ley	110
4.4 Derecho comparado	110
4.4.1 Bolivia	110
4.4.2 Argentina	114
4.4.3 Paraguay	115
4.5 Otros países	115
5. Convenios internacionales	117
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES	123



ANEXO	125
BIBLIOGRAFÍA	133



CAPÍTULO I

1. El trabajo

1.1 Aspectos conceptuales

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por ellos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Algunos autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, “proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir”.¹

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.² Puede afirmarse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

¹ *Diccionario jurídico sobre seguridad social*, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1994.

² *Diccionario de la real academia española*, Dirección electrónica: <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (05 de diciembre, 2005)



El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es: “la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital”.³

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.⁴

Señalado el alcance genérico del término, es preciso tener en cuenta que existen, además, las vertientes económicas; y la jurídica de ese concepto.

“Si atendemos la primera de ellas nos encontramos que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario”.⁵ Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter

³ www.definicion.de/trabajo/ (16 de mayo de 2011)

⁴ Ibid.

⁵ *Diccionario de administración y finanzas*, Editorial océano, España, 1983.



económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.⁶

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.⁷

1.2 Clases de trabajo

a) Trabajo por cuenta ajena:

El trabajo subordinado y dependiente es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

⁶ Piernas Hurtado, José , *Vocabulario de economía política*, Enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía universidad de Málaga, España, dirección electrónica: <http://www.eumed.net/coursecon/dic/jph/T.htm>, (13 diciembre, 2011)

⁷ Sabino, Carlos, *Diccionario de economía y finanzas*, Enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía, universidad de Málaga, España, dirección electrónica: <http://www.eumed.net/coursecon/dic/index.htm> (15 octubre, 2010)



El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario; incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

El Empleador da únicamente directrices:

- En función del trabajo;
- En función de la naturaleza de su labor y;
- En tareas derivadas del contrato de trabajo.

b) Trabajo asalariado:

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que se ha comprometido a ejecutar por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario.

Sus características son:

- Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito;
- Dependiente y subordinado al mando del empleador;
- Obligatoriedad de recibir un salario;



- Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

c) Trabajo por cuenta propia:

Trabajo independiente y/o autónomo. Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Por ejemplo negocio propio, servicios profesionales.

Sus características son:

- El trabajo es realizado por cuenta propia;
- No hay dependencia;
- Los instrumentos de trabajo son del trabajador;
- El bien producido es directamente para el público;
- No existe horario de trabajo.

d) Trabajo voluntario:

El voluntariado es el trabajo de las personas que sirven a una comunidad o al medio ambiente por decisión propia y libre. El término también hace referencia al conjunto de



dichas personas, los voluntarios. Por definición, los voluntarios no cobran por su trabajo. Y siempre que se puede se ayuda a los más necesitados.

Hay diferentes motivaciones que mueven a estas personas a dedicar parte de su tiempo al trabajo no remunerado. También hay distintas maneras de ser voluntario: una clasificación básica distingue al voluntariado formal (el realizado dentro de organizaciones no lucrativas) del informal (los voluntarios actúan individualmente o en grupos no registrados). Otra clasificación elemental distingue el voluntariado en el que los beneficiarios son personas de aquél en el que el trabajo mejora el medio ambiente en general o parte de él: animales, plantas.

El trabajo voluntario debe cumplir tres condiciones:

- Ser desinteresado: el voluntario no persigue ningún tipo de beneficio ni gratificación por su ayuda;
- Ser intencionado: el voluntario persigue un fin y un objetivo positivo (buscar un cambio a mejor en la situación del otro) y legítimo (el voluntario goza de capacidad suficiente para realizar la ayuda y de cierto consentimiento por parte del otro que le permite que le ayude).
- Estar justificado: responde a una necesidad real del beneficiario de la misma. No es un pasatiempo ni un entretenimiento sin más, sino que persigue la satisfacción de una necesidad que se ha establecido previamente como tal. Generalmente se busca el beneficio del otro, a través de un esfuerzo personal, motivada por algo, buscando, un fin justificado.

- El voluntariado complementa la labor de la administración pública y de los profesionales de la acción social, pero nunca los debería sustituir ni suplantar.

e) Trabajo forzado:

La expresión trabajo forzado se aplica a dos situaciones diferentes:

- La penal de personas condenadas a trabajos forzados.
- La explotación asociada a la esclavitud.

Los trabajos forzados son un castigo en forma de trabajos obligados aplicado a delincuentes o prisioneros de guerra. En algunos casos se presenta como un trabajo al que se obliga a los menores de edad.

La esclavitud es una institución jurídica que conlleva a una situación personal por la cual un individuo está bajo el dominio de otro, perdiendo la capacidad de disponer libremente de su propia persona y de sus bienes. El fenómeno de la esclavitud se remonta a determinadas civilizaciones. Históricamente se ha demostrado que su existencia deriva de la práctica de aprovechar la mano de obra de los cautivos en las guerras, a diferencia de la práctica más remota de sacrificarlos. La esclavitud es una actividad económica mientras que el esclavismo es la ideología que la sustenta.



1.3 Definición de patrono

Patrón es un término que procede del latín patrōnus.

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

El concepto de patrono surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad Fabril, donde los patronos ricos dueños de las fabricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

El Código de Trabajo en su Artículo dos define: "Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

En conclusión podría decirse que patrono es aquella persona individual o jurídica que proporciona ocupación retribuida a los trabajadores, bajo una relación de subordinación.



1.4 Definición de trabajador

El Código de Trabajo en su Artículo tres define: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El autor Rafael Caldera define el termino trabajador como: “una persona física que labora para otra en virtud de una subordinación o dependencia como lo denomina la legislación, lo cual también tendría que ser aplicable en su totalidad al trabajo doméstico.”⁸

El autor Jorge Rolando Valenzuela Sazo define trabajador como: “sujeto de trabajo puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer, que adquiere ese carácter cuando presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo”.⁹

1.5 Trabajador doméstico

El autor Santiago Barajas Montes De Oca define trabajo doméstico como: “el acuerdo celebrado entre una persona que presta a otra albergue, mediante una retribución

⁸ Caldera, Rafael “Derecho del trabajo” Buenos Aires editorial El Ateneo 1960

⁹ Valenzuela Sazo, Jorge Rolando. El Convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas y la necesidad de adecuar el Artículo 27 del Código de Trabajo a través de su reforma Pág. 31.



convenida, que puede o no incluir, según se estipule, los alimentos y demás gastos que origine la relación establecida.”¹⁰

Un trabajador doméstico, es la persona que trabaja, y en ocasiones vive, en la casa del empleador. Se diferencian de los siervos y de los esclavos en el hecho de que son compensados, económicamente en consecuencia, reciben un salario.

El Código de Trabajo en el Artículo 161, define a los trabajadores domésticos de la siguiente manera: “Son los que se dedica 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.”

1.6 Relación laboral

El Código de Trabajo en su Artículo 19 preceptúa: “Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”

¹⁰ Montes De Oca Barajas, Santiago, **Los contratos especiales de trabajo** Paris, Editorial Dalloz, 1990, Pág. 87.



Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones para ambas partes. Verbigracia, el contrato laboral preceptúa que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador en forma individual establece con su empleador o su representante de forma directa. A diferencia, las relaciones laborales colectivas son las que establece con un grupo de trabajadores sean estos sindicatos, grupos coaligados, con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Estas se basan en el tripartismo, como el principio del dialogo que supone que las cuestiones más



importantes vinculadas con el empleo y los servicios deben resolverse entre las tres partes implicadas: trabajadores, patrono y gobierno.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se constituye la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) órgano especializado de la Organización de las Naciones Unidas. Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y empleadores

1.7 Definición de salario

La palabra salario viene de la voz latina *salarium* y esta a su vez viene de *sal*. Esta fue una costumbre antigua; dar en pago a los sirvientes, una cantidad fija de sal.

Basados en este concepto los tratadistas y legislaciones diversas han formado sus propias definiciones, tratando de adecuarlas a las necesidades de la época.

Para Mario de la Cueva salario es: “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa”.¹¹

El convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo en su Artículo uno preceptúa que: salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su

¹¹ CAVAZOS Flores, Baltasar. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Trillas, 1997, Pág. 294.



denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que debe efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.

El código de trabajo en su Artículo 88 define: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.





CAPÍTULO II

2. Trabajo doméstico

2.1 Definición

Al hablar de trabajo doméstico, primero buscaremos el origen referente a la palabra Domestico. Según la Real Academia de la Lengua, el adjetivo doméstico proviene del latín domesticus (de domus, casa). Su primera acepción es “perteneciente a la casa, hogar” y encontramos como segunda acepción “dícese del criado que sirve en una casa”.¹²

Esto nos lleva a buscar la palabra servicio y encontramos que en su segunda acepción significa “estado de creado o sirviente”, que proviene del latín “servitium”, el cual a su vez deriva de “servus” o sea siervo y cuya primera acepción castellana es esclavo.¹³

De las definiciones indicadas anteriormente se puede inferir que: trabajo o servicio doméstico es relativo al cuidado, atención, limpieza y seguridad de la casa u hogar. Como se ha podido observar, la definición de los conceptos de trabajo o servicio doméstico, radica principalmente en la palabra hogar, concepto que según el diccionario de la Real Academia, se entiende como la casa en donde se hace la vida de familia.

¹² http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=domestico (12 de abril de 2012)

¹³ Ibid.



Antes de tratar directamente el concepto de trabajo doméstico, es menester como ya se trató al principio en el presente trabajo, hacer alusión a la definición del término trabajo: que es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital, labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.¹⁴

En igual importancia, el vocablo trabajo y similares pronunciaciones en diversos idiomas, verbigracia: el travail francés, el travaglio italiano o bisogna, en el alemán arbeit, trabalho portugués, deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos provino de trabs, trabis: "traba, porque trabajo es la traba del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino, en español trabajo.¹⁵

Ahora bien, trabajo doméstico, cuya denominación proviene del latín domus que significa, casa, domicilio u hogar de una persona o familia; y servicio doméstico, que es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa.¹⁶

¹⁴ www.definicion.org (19 de enero del 2012)

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. Pág. 171

¹⁶ Franco López. César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Editorial Fénix, Pág. 621



En conclusión se define para el objeto de nuestro estudio:

- a) Trabajo doméstico como: Aquel por el cual una de las partes (trabajador) se obliga, respecto a la otra (patrono) a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, obligándose este último a proporcionar un salario.
- b) Trabajo doméstico como: El conjunto de actividades que se realizan de forma remunerada o gratuita, para procurar el bienestar a las o los miembros de una familia, y por extensión, la sociedad en general. Cocinar, lavar, planchar, limpiar, hacer las compras y atender las necesidades de hijas, hijos u otros miembros del núcleo familiar, son algunas de las actividades que implica el trabajo doméstico.

2.2 Antecedentes históricos

a) Antecedentes históricos generales

Desde que el hombre se vio imposibilitado de satisfacer por sí mismo sus necesidades, fue un imperativo para él, requerir del servicio de sus semejantes. Esto dio origen a que los pueblos de la antigüedad, (hebreos, persas, egipcios, etc.) tuvieran esclavos, haciendo de la esclavitud la forma típica de las fuentes de la renta y basando su organización económica en la utilización de los esclavos en los trabajos rurales y domésticos.

Fue en Grecia y Roma donde la esclavitud cristalizó en institución jurídica, llegando a considerar a los esclavos como bienes personales y catalogándolos dentro de la

propiedad como bienes muebles; podían distinguirse dos clases de ellos: Los domésticos, destinados a las labores del hogar y los rurales que se ocupaban de las labores del campo.

Tanto unos como los otros, solo podían obtener su libertad personal por voluntad de sus dueños, llamándose entonces “libertos”, pero no pudiendo alcanzar nunca la jerarquía de ciudadanos libres.

En el siglo XVI, España, Inglaterra y Portugal practicaban el negocio de los esclavos negros y luego del descubrimiento de América, trajeron no solo esclavos de color, que los ayudaran en las tareas duras de la conquista y colonización, sino que impusieron la esclavitud a los pueblos indígenas que aquí encontraron.

En el continente americano, por ser nuevo, carecía de industria y por lo tanto de fuentes de trabajo. Además estaba habitado por hombres carentes de una cultura similar a la de los conquistadores; razón por la cual fue campo propicio para que grandes cantidades de personas trabajaran en las casas grandes y en el campo para poder subsistir.

En el año de 1503, las ordenanzas reales reconocieron a los nativos de las nuevas tierras la condición de libres, pero a la vez, les impusieron la obligación de trabajar en provecho de los blancos; dando lugar que en la práctica, la esclavitud persistiera.



Es de esa forma como en Guatemala, así como en los demás países latino americanos, nació el servicio doméstico como las características con que le conocemos actualmente, ya que durante la dominación española, los colonizadores para ayudarse en las tareas inherentes a la conservación de sus personas y sus cosas se hicieron de esclavos y de sirvientes de corta edad a los que se les denominaba, hijos de casa, los cuales aunque no fueran esclavos, comían y vestían a costa de los amos sin recibir salario alguno.

En el año de 1823, la esclavitud fue abolida en Centroamérica, pero el régimen domestico casi no se alteró, ya que los esclavos en su mayoría siguieron prestando sus servicios de carácter doméstico como si no se hubiere realizado su liberación. Sobre esto nos da fe el escritor guatemalteco José Milla en su libro Cuadros de Costumbre, cuando al referirse a las criadas de esa época, nos dice lo siguiente: “los dueños de los esclavos no pensaron siquiera en exigir indemnización por la pérdida de aquella propiedad y los emancipados no quisieron aprovecharse de la libertad que se les brindaba. Las esclavas de mi casa continuaron formando parte de la familia. Por algún tiempo no se alteró el régimen domestico; amos y criados pasábamos una vida monástica por el retiro y la obediencia ciega a la voluntad del jefe de aquella familia semi patriarcal”.¹⁷

Con el transcurso de los años, casi sin sentirse, se fueron terminado aquellos lazos tan rígidos y desapareció de la servidumbre el sistema de la inamovilidad, dando lugar a

¹⁷ Milla, José, **Cuadros de Costumbres**, Tipografía El Progreso, 1882, Pág. 136.



que los cargos rodaran entre todos los ciudadanas que quisieran trabajar como muchachas (nombre que comúnmente se les llama a las servidoras domesticas en Guatemala, donde la mayoría de personas que prestan este servicio son mujeres) y que el costumbrista José Milla en el libro anteriormente mencionado explica que: “Así solía llamárseles, bien que a alguna de ellas les habían cortado el ombligo en la Antigua, más de veinte años antes de la ruina”.¹⁸

Dentro de ese nuevo régimen doméstico, se incluía personas de diversas condiciones, tales como: damas de compañía, institutrices, mayordomos, cocheros, mandaderos. Variando de casa en casa la cantidad de servidores, de acuerdo a la condición social del señor al que servían.

Dentro de todos esos oficios, cuatro fueron los principales: la cocinera, la de adentro, la costurera y la china, las cuales residían donde prestaban sus servicios. Además estaban las lavanderas y las planchadoras que llegaban por día. De los cuatro oficios mencionados solo la costurera ha desaparecido del actual régimen del servicio doméstico.

El cuadro de costumbres sobre las criadas, no describe los problemas que se derivaban de esa relación laboral, en lo que se refiere a salarios, descansos, determinación de la jornada, permisos.

¹⁸ **Ibid.**



b) Antecedentes históricos - legales en Guatemala

A pesar de que en el año de 1821; Guatemala obtuvo su independencia del yugo español, llegó casi a finales del siglo XIX sin conocer derecho propio, por lo que se siguieron aplicando las mismas leyes del Derecho Peninsular.

En el año de 1877, cuando una comisión codificadora, presentó el presidente de la República General Justo Rufino Barrios un proyecto de código civil y procedimientos civiles.

Con la revolución reformista del general Barrios, se crea el primer código civil, con las características de los cuerpos legales de esa época; en el mismo aparece regulado el servicio doméstico dentro de los contratos con el nombre de servicios de locación.

En la recopilación de las leyes de Guatemala de 1927-1928, se indica que en diciembre de 1927, el presidente de la República, Don Lázaro Chacón, acuerda que el 25% del producto del impuesto sobre espectáculos públicos correspondiente a las municipalidades de la capital, se destina para el sostenimiento de una escuela de oficios domésticos.

Casi durante los primeros cincuenta años del siglo pasado, el servicio doméstico siguió regulado como locación de servicios dentro de las normas del Código Civil. Fue hasta la caída de Jorge Ubico y la llegada del gobierno de Juan José Arévalo Bermejo y la

revolución de octubre al poder, que se obtuvieron muchos logros laborales, pudiendo mencionar como los dos más importantes a la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, promulgado durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo.¹⁹

Dentro del contenido de la primera sección, se encontraba el Artículo 58, el cual estableció además los principios fundamentales de la organización del trabajo; el mandato para regular los contratos de aprendizaje, trabajo a domicilio, trabajo doméstico y los que están sometidos a características especiales.

El decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que entro en vigor el 1 de mayo de 1947 constituye el paso más importante dentro del derecho laboral guatemalteco. En el cual se encuentra regulado el trabajo doméstico como un régimen especial en el capítulo IV Artículos 161 al 166, derogando a partir de su vigencia las disposiciones finales de los párrafos 21 y 22, del título II, libro 3ro. Del Código Civil de 1877, donde se incluía dicho tema.

El 16 de agosto del 1961, durante el gobierno del General Miguel Idígoras Fuentes, se emitió el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual llego a modificar varias disposiciones del Código de Trabajo, pero dejando igual lo relativo al trabajo doméstico, siendo este vigente.

¹⁹ TISSENBAUM, Mariano R. **El derecho latinoamericano del trabajo**, Universidad Autónoma de México, Facultad de derecho Tomo I, 1974, Pág. 627.



c) Antecedentes históricos internacionales

Por otro lado: “es importante señalar que las transformaciones que sufrió la institución en distintos países, en orden al reconocimiento de los respectivos derechos no llegan a ofrecer mayores variantes, hasta los comienzos del presente siglo, puesto que con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto”.²⁰

El proceso encontró un paulatino desarrollo, del cual no se halló ausente la propia Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) toda vez que por fin en 1927, al adoptarse el convenio 24 sobre Seguro de Enfermedad, se dijo textualmente: se aplicara a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos.

Como se conoce públicamente la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, ha llevado a cabo una eficaz función al redactar y someter a la aceptación de los diversos estados miembros, convenios y recomendaciones que afectan a los más diversos aspectos de la vida laboral, aunque con relación al servicio doméstico su actividad no dejado de ser escasa.

Muchos doctrinarios afirman que: la prolongada abstención en conjunto sobre esta clase de trabajo obedeció a dos razones: Por un lado el difundido concepto

²⁰ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 616.



limitativamente económico en cuanto al trabajo mismo, ya que para el organismo internacional, al actuar más que sobre conceptos teóricos, sobre la realidad misma del país, solo merecían aquella calificación las actividades preferentemente creadoras de riqueza o lucro. Indica, según ellos, el hecho de que los países que venían dictando sobre esta especialidad una legislación específica, lo hacían con una extensión y un sentido tan variado, que tornaba difícil buscar normas de unidad orientadora a través de todos ellos.

La importancia de la reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en junio de 1951; con motivo de una resolución adoptada por la conferencia internacional del trabajo de 1948; estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional, comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos.

2.3 Características

El trabajo del servicio doméstico es: “la cualidad que da carácter o sirve para distinguir una persona o cosa de sus semejantes”.²¹

La institución que nos ocupa, o sea el contrato de trabajo del servicio doméstico, es un contrato sui-generis, donde se da además de las características que le son propias y lo

²¹. Merino, A. **Diccionario de la lengua española**, Vicens-Vives, Editorial, S.A. 1983. Pág. 78.



identifican como tal, las del contrato en general pues se da la bilateralidad, capacidad, actividad personalísima, subordinación, el salario y la licitud.

a) Bilateralidad o sinalagmático:

Porque son dos partes las que se obligan o vinculan. El trabajador carga con una obligación de hacer, mientras que el patrono con dar. Puede decirse que es Sinalagmático en su conjunto, pues las prestación de cada una de las partes no corresponde a una contraprestación de la otra, como por ejemplo, cuando se abona el salario sin que el trabajador efectuó tarea alguna, vacaciones.

b) Capacidad:

Esta expresión en el plano jurídico supone la aptitud o idoneidad que se requiere para ejecutar una profesión, oficio o empleo, o sea, un poder para obrar válidamente. Se tiene capacidad para contratar el trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que las leyes laborales les concede, a los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.



c) La actividad personalísima:

Se refiere a la persona individual o física que celebra el contrato, no dando lugar en ningún momento a la sustitución. Esta característica viene hacer una de las más particulares de la relación laboral o contractual, en la cual se comprende una actividad, un hacer, de lo contrario no se concreta la institución.

d) La subordinación:

Es lo más del contrato de trabajo, el cual permite identificarlo plenamente. Algunos autores; le confieren gran importancia llegando algunos a sustituir la denominación derecho de trabajo, por la de; relación de trabajo subordinado; y por la de derecho de trabajo subordinado. Tal razón obedece al hecho de que las leyes laborales protegen, no al trabajador en sí, sino al trabajado subordinado; de donde al no haber subordinación no hay contrato de trabajo.

Entiéndase por subordinación, el estado de imitación de autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono.



e) El salario:

Es la retribución económica que el patrono debe pagar al trabajador, por lo menos el mínimo establecido por la ley y por encima de eso el incremento al salario que se verá traducido al pago de la habitación y de la manutención, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El trabajador vive de esa remuneración, por ello, que adquiere el carácter de alimenticio, y por lo tanto se protege legalmente; aun cuando en la práctica no cumpla exactamente esa función. Esta circunstancia sin embargo, no impide que toda forma de retribución goce de la protección estipulada. En la legislación guatemalteca el carácter alimenticio de la remuneración está contenido en el Artículo ciento uno del Código de Trabajo, dicha remuneración constituye un elemento necesario para la configuración del trabajo.

f) La licitud:

El objeto del contrato de trabajo debe estar sometido en forma, expresa o tácita de conformidad con la ley. Esto quiere decir por lo tanto que de acuerdo con los principios generales del derecho, el objeto debe ser posible, lícito y determinado. Es nulo el contrato cuyo objeto es ilícito o físicamente imposible. En cuanto al último aspecto del contrato, debe surgir una determinación suficiente de las actividades o tareas a



realizarse, se dice entonces, que el contrato de trabajo debe de tener por objeto la prestación de actividades lícitas, posibles no contrarias a la moral o las buenas costumbres.

En cuanto a los elementos específicos que son más peculiares en este contrato, el Código de Trabajo de Guatemala regula lo siguiente:

a) La convivencia

Puesto que el trabajador prácticamente reside en la casa del patrono.

b) La continuidad:

Carente de horario ya que desde la mañana hasta la noche suele permanecer el trabajador doméstico al servicio del patrono, con pequeños intervalos de descanso y salidas.

c) Predominio de la prestación femenina y dentro de ellas las solteras y jóvenes.

d) Mayor riesgo de la subordinación del trabajador, sobre todo en la medida que la diferencia social sea más grande, esto se da en lugares, donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico es realizado por la raza menos apreciada.

e) La clase de labores desarrolladas:

Pues los trabajadores dentro de esta actividad se dedican en exclusividad a las la-



bores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

- f) La ausencia de lucro o negocio para el patrono, puesto que la prestación del servicio doméstico que se recibe, no debe importar lucro para el empleador, ya que este es el elemento característico del contrato.²²

Todas estas características específicas ponen de manifiesto los elementos jurídicos peculiares del contrato de trabajo del servicio doméstico y lo hacen uno de los más singulares, dado el nexo entre las partes y la tipicidad laboral del contrato, por relación contractual tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

²² Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 622





CAPÍTULO III

3. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en la legislación guatemalteca

3.1 Derechos laborales

Son todas aquellas garantías que establece la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador. En cuanto se dice: Los derechos laborales “son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación”.²³

El derecho al trabajo, al salario igual, igualdad de condiciones, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, el derecho a organizarse, estabilidad laboral, seguridad social, recreación; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

²³ www.definicion.de/trabajo/ Ob. Cit. (16 de mayo de 2011)



Debido a esta regulación, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado intencional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

3.2 Derechos laborales mínimos e irrenunciables

Sólo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene conciencia de que éstos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción, que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b) el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste. Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.



La protección de los derechos por el poder público se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos legales, políticas sociales que expresan la voluntad del Estado los diversos intereses que representa para regular, establecer procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento expreso de determinados derechos. Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación en ningún caso.

En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad todo puede disponerse, menos, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos. Por otra parte, existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes.

Los derechos mínimos son irrenunciables y representan garantías mínimas, que determinan la voluntad de las partes, por eso es que permanecen imperturbables ante el consentimiento o el acuerdo de las partes



A) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

De acuerdo con lo establecido en el Considerando IV, literal b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esas garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste 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 muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio se explica tomando en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral.

Se puede citar como ejemplo: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) los límites máximos de las jornadas de trabajo; c) la obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial; d) la obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado; e) la obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal.



B) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”²⁴

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas. Como lo indica el cuarto considerando en su literal (C) del Código de Trabajo: “ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, en donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su *voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social*”.

²⁴ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Guatemala, 2008, (s.e.) Pág. 238



Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito. Como indica el Código de Trabajo en su Artículo 12 el cual transcribo literalmente: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”.²⁵

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el

²⁵ Unsain, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Buenos Aires, Ediciones El Ateneo, 1954, Pág. 154



reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 La irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas Ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

C) Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 contiene la base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, en el cual se establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que



garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de



trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a recibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones debe-



rán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado ;

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

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a un menor en



trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;



- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

3.3 Derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en la legislación guatemalteca

3.3.1 Libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias

Este Derecho debe de garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna; lo que significa que el único límite según este principio constitucional son las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes. Principio establecidos en el Artículo 6 del Código de Trabajo: "Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden



público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo

Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes”.

3.3.2 Salario

Base legal: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. ...” Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado”.²⁶

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el trabajador, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

²⁶ Capitant, Henri. *Vocabulario jurídico*. Editorial Temis, Bogotá, 1995, Pág. 498



A) Principios generales del salario

En términos generales principio es la o las líneas directrices que dan fisonomía a una institución o a cada rama del derecho.

Partiendo que entorno al salario se desarrolla casi todo el Derecho Laboral Individual y Colectivo por la importancia que tiene de permitirle al trabajador un nivel de vida humano y con dignidad; por lo que los principios que lo rigen son los siguientes:

Principio de igualdad

Este principio es de naturaleza constitucional y lo encontramos desarrollados en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala y además en el Artículo 89 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que regula “A trabajo igual, desempeñando en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

La doctrina jurídica laboral a nivel internacional, contempla que este principio de igualdad tiene un ámbito de validez mundial, y se encuentra en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, normando que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.



Debemos tener presente de que este principio se encuentra regulado dentro de los principios generales de la relación laboral en los deberes de previsión del patrono para el mejor desarrollo de las labores dentro de las empresas, o bien en el sector público en cuyos campos se impone y se exige un trato igualitario para todas las personas que desarrollan una actividad laboral.

Principio de suficiencia

Este principio hace referencia a que toda la familia del trabajador debe sobrevivir, es decir, satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia con el salario que obtiene el mismo en su centro de trabajo.

Es decir que el rubro de alimentos que contiene nuestra legislación y que comprende la alimentación propiamente dicha, el vestuario, la vivienda, la educación, la recreación, la medicina, tanto para el trabajador individualmente considerado como para todos los miembros de su familia, debe cubrirse con la prestación que el patrono da al trabajador a cambio sus servicios. Por lo tanto el salario debe ser justo.

A razón de la inflación que atraviesa el país, por lo cual existe una inmoderada alza de los Artículos de primera necesidad, los salarios en Guatemala no son suficientes y por tanto encontramos situaciones de desempleo y sub empleo.



En el primero de los casos, se carece de un salario, es decir, no se puede entrar al análisis del principio de suficiencia porque el salario no existe, en lo que se refiere al subempleo, en el cual está inmersa la mayoría de la población guatemalteca, que vive desarrollando actividades la mayor parte del tiempo por su cuenta, actividades económicas informales (lavando y cuidando automóviles), trabajando pocas horas al servicio de un patrono, obteniendo recursos mínimos que no son suficientes para el sostenimiento del trabajador y su familia; y lo que se refiere al súper empleo, son trabajadores que poseen dos o más trabajos, laborando de doce a dieciséis horas al día, dentro del cual se encuentra un escaso porcentaje de la población.

Principio de crédito alimenticio

Este principio es de fácil explicación, toda vez que la legislación laboral vigente, la contiene como un sistema de protección del trabajador frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el trabajador adquiere su propio sustento y el de su familia que universalmente es el único medio de subsistencia.

El salario desde luego es la contraprestación de la relación laboral, cuya obligación de pago está a cargo del patrono, y que tiene como fin último el de alimentación para el dependiente y su núcleo familiar. Nuestra legislación laboral como civil nos habla que por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su



familia, de donde se tiene la idea de que el salario tiene como un principio básico el de ser crédito alimenticio para la masa trabajadora.

El Código de Trabajo en su Artículo 101 regula: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo cuatrocientos veintiséis (426); y b) Tienen carácter de crédito de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles”.

Se debe de tener presente que no solo a nivel nacional, todo alimentante siempre tiene una o más acreedurías alimenticias para con sus ascendientes, hermanos, cónyuge y descendientes generalmente, a cuales debe satisfacer económicamente, además dicho principio se extiende a las prestaciones de seguridad social, indemnizaciones, pensiones y prestaciones por suspensiones.



Principio de intangibilidad

A nivel internacional y en base a distintos tratados celebrados en materia laboral, se persigue brindar un máximo de seguridad y garantías para el pago del salario de los trabajadores en forma completa. Con la excepción del pago de la cuota del seguro social y por lo tanto no disminuya su salario, o se le embargue de conformidad con lo establecido en el Artículo 96 del Código de Trabajo. La tabla de salarios no es acorde a la realidad nacional y la legislación no ha sido actualizada; por lo que los incisos a, b, c y d; del referido Artículo son inaplicables, toda vez que el monto del salario mínimo en Guatemala actualmente es el que a continuación se describe:

SALARIOS MINIMOS VIGENTES PARA EL AÑO 2013

ACTIVIDADES	HORA ORDINARIA	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	TOTAL
NO AGRICOLA	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,171.75	Q.250.00	Q.2,421.75
AGRÍCOLA	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,171.75	Q.250.00	Q.2,421.75
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.8.20	Q.65.63	Q.1,996.25	Q.250.00	Q.2,246.25

FUENTE:

ACUERDO GUBERNATIVO 359-2012

Fecha de publicación 12 de diciembre de 2012



Por lo que el salario del trabajador no debe ser sujeto a descuentos o embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y en consecuencia aumentar así el empobrecimiento, descendiendo aún más el nivel de vida de los trabajadores, claro que hay excepciones como la contribución del Seguro Social, la cuota sindical, acciones del Banco de los Trabajadores e Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada por ejemplo.

Principio de autonomía

Este principio consiste en que tanto el patrono como el trabajador fijan desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que el patrono va a pagar al trabajador, que no puede ser menor al mínimo establecido en la ley, asimismo, la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago, toda vez que tanto el trabajador como su familia dependen de la recepción de dicho salario para satisfacer sus necesidades, de donde se infiere que el trabajador debe tener la certeza de que recibirá un salario, lo cual no puede ser contingente porque entonces no se entablaría la relación de trabajo entre patrono y trabajador; incluso a nivel constitucional se menciona el principio internacionalmente aceptado de que todo trabajo debe ser remunerado.

En toda relación de trabajo siempre y cuando el trabajador preste un servicio o desarrolle una actividad determinada tiene derecho de exigir el pago por la prestación de su fuerza de trabajo.



Principio de justicia

En lo que se refiere al principio de justicia, debemos tener presente que el mismo hace referencia que en la relación de trabajo no es necesario tomar en consideración el salario mínimo, sino que el patrono con los trabajadores pueden estipular el salario que ellos consideren adecuado a la prestación de servicios en el lugar en donde se va a prestar como al tiempo y forma de su realización.

Sin embargo, nuestra legislación estipula que las leyes laborales en Guatemala, son garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, por lo que en toda relación el salario justo debe sobrepasar el mínimo establecido en la ley; porque al no ser así el trabajador está facultado para reclamar ante los tribunales respectivos el reajuste de su salario al mínimo fijado.

B) Salario mínimo

Salario mínimo “es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes”.²⁷

²⁷ Smith y Arselva Alvarado, Ruiz Duran. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**, Chile, Ed. Jurídica, 1950, Pág. 95



El Código de Trabajo, en su Artículo 103 estipula: "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"; de la definición anterior asimismo que nuestra legislación recoge de manera amplia lo que debemos entender por salario mínimo, previendo no solo un mínimo para las necesidades alimenticias del trabajador, sino también habla de las necesidades morales y culturales, tanto del trabajador como de su familia; porque no se puede hablar de un bienestar general de una persona, si no se posee un nivel cultural digno, equivalente a la facilidad de acceso a la educación, al arte y una serie de actividades que convergen en el desarrollo integral de la persona.

El salario mínimo no solo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende en la relación laboral, en el cual observamos que la autonomía de la voluntad, tanto del trabajador como del patrono se ve limitada, por causas, como las del trabajador que consiste en la ausencia de ofertas de trabajo y en algunos casos por la pobre profesionalización que lo conducen a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que la ley señala, por la necesidad de alimentarse, vestirse él o su familia; y desde el punto de vista del patrono, está limitada por el hecho que la ley en determinado momento le obliga a contratar al trabajador con una remuneración mínima de por lo menos lo que la ley señala, aunque luego con artimañas no se cumpla con lo indicado.



En consecuencia se determina que el salario mínimo es producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él, no solo teniendo como finalidad la supervivencia de la persona, sino la de aquellos que de ella dependan, proporcionándole todos los medios de prosperidad material, moral y social; logrando con ello una sociedad en busca del desarrollo por la armonía que se desataría entre el capital cumpliendo con su obligación previamente indicada y los trabajadores aportando como es la prestación de los servicios.

C) Protección legal del salario

Se ha tratado de proteger por medios de normas legales al salario, de actos o disposiciones que en alguna medida priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, las cuales son:

a) Frente al empleador

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías. El Código de Trabajo, en los Artículos 103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 110; 111; 112; 113; 114 y 115, regulan este tópico, destacando: a) las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) lugar de pago del salario; Artículo 95; c) plazo para el pago del salario; Artículo 92; d) prohibición de retener el salario en concepto de multas; Artículo 60, párrafo segundo; e) prohibición de hacer colectas; Artículo 62, literal f).

b) Frente a acreedores del trabajador

Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de aparatos de uso doméstico o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comparador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario.



Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a los que pueda embargarse, de modo que se asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo lo regula el Artículo 96 del Código de Trabajo, el cual establece: "Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; y d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En el Artículo 97 del Código de Trabajo, estipula: No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

En el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios



embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este Artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en éste Artículo y en la proporción del citado Artículo, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el Artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

c) Frente a acreedores del empleador

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen de los contratos de trabajo, que representa una acreeduría para la empresa.

La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales, la cual es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil, la cual la encontramos regulada en los Artículos 101 y 426 del Código de Trabajo.

d) Frente al mismo trabajador

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre



ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo, regula que “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Dejando de lado lo obsoleto de la cifra, el espíritu de la institución es claro. El Artículo 95 del Código de Trabajo, establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas.

Existen algunos otros casos, como por ejemplo, la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; patrimonio familiar, y Protección a los familiares de trabajador fallecido; este específicamente lo encontramos regulado en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 85 del Código de Trabajo.

D) Todo trabajo será equitativamente remunerado

Este principio establece, que por regla general todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, pero admite excepciones o que habrán trabajos (en dichos trabajos, no serán considerados como horas extraordinarias, por ser parte del trabajo que se realiza o parte de sus labores, pero siempre el patrono deberá hacer efectivo el pago normal de dicho trabajo) que no serán remunerados cuando la ley así lo establezca, estos casos en el campo meramente laboral son pocos.



Entre ellos como excepción a la regla podemos mencionar lo establecido en el Artículo 63 del Código de Trabajo que regula que “.... Son obligaciones de los trabajadores...

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional”; es importante al analizar esta disposición legal tomar en cuenta que lo que no se remunera en estos casos de siniestro es el trabajo adicional, o sea el prestado en jornada extraordinaria, porque el trabajo que se preste dentro de cualquiera de las tres jornadas ordinarias establecidas deberá remunerarse equitativamente.

Otra excepción a este principio general es lo regulado en el Artículo 122 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo, en el cual se establece: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

E) Igualdad de salario:

Para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad igual salario; el Código de Trabajo, desarrolla este principio en su Artículo 89 segundo párrafo de la siguiente manera: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa también



corresponderá salario igual, el que debe comprender, los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Este principio da lugar a una acción de nivelación de salario en el caso de trabajadores que tengan inferior salario en relación con otros, dentro de la misma situación. De aquí también se desprende los principios de antigüedad y promoción.

F) Inembargabilidad de salario:

La Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, no obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse parte del salario a quien corresponda, como protección al trabajador y su familia establece la inembargabilidad del salario, en el Código de Trabajo en el Artículo 96 y 97, dentro de los cuales se señala que son embargables toda clase de salario hasta en cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Los implementos personales no podrán ser embargados por ningún motivo.

Es lógico que se extienda esta protección a los implementos personales de trabajo, ya estos le son indispensables al trabajador para el desarrollo precisamente de su trabajo, aunque exista contradicción en lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso e) y el Artículo 98 del Código de Trabajo, por lo que rige la primer norma mencionada.



G) Fijación periódicas de salarios:

Establece el Artículo 103 del Código de Trabajo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar una salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola...”.

A continuación se describe el procedimiento que debe seguirse para lograr la fijación del salario mínimo en forma legal, así como algunas prácticas como la costumbre, que han sido utilizadas a través del tiempo.

a) Aprobación del orden de prioridades

Es función primordial de la Comisión Nacional del Salario, recomendar razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las actividades a las que debe darse prioridad en la fijación de los salarios mínimos, tomando en cuenta el número de trabajadores, los salarios prevalecientes, la existencia de pactos colectivos de condiciones de trabajo, el número de empresas, su distribución territorial y otros aspectos.



b) Estudio Económico del Departamento Nacional de Salarios

El Departamento Nacional de Salarios, dependencia de la Dirección General de Trabajo, se encarga de elaborar los estudios económicos que son discutidos y aprobados en dicha Comisión Nacional del Salario. Estos estudios contienen información sobre la descripción de la actividad económica que corresponda, en todas las circunstancias que la rodean, como su desarrollo, características, tendencias, producción, empleo, número de establecimiento, leyes que las afectan, bases legales; socio-económicas del salario mínimo, situación financiera de las empresas, conclusiones y recomendaciones.

c) Aprobación del orden de prioridades y del estudio económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio debe estudiar las recomendaciones hechas por la Comisión Nacional del Salario, aprobando la recomendación o efectuando las enmiendas que estime pertinentes.

d) Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias

El Código de Trabajo señala que los patronos y trabajadores que han de integrar las Comisiones Paritarias deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año. Sin embargo



previo al nombramiento de los integrantes de cada Comisión, debe hacerse la convocatoria mediante aviso que debe publicarse dos veces consecutivas en el Diario Oficial y otro de los de mayor circulación. Dentro de los ocho días siguientes a la última publicación del aviso, patronos y trabajadores deben elegir a las personas que han de representarlos en cada Comisión Paritaria y proponerlos ante el Ministerio de Trabajo, para ser finalmente nombrados en forma oficial por medio de un Acuerdo.

e) Informe de la Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Las Comisiones Paritarias, luego de una serie de deliberaciones y discusiones realizadas en distintas sesiones, elaboran un informe final que contiene la recomendación del salario mínimo que debe regir en la actividad económica de que se trate. Dicho informe debe hacerse en forma razonada y estar suscrito por todos sus miembros, aunque alguno salvare su voto, caso en el que deberá razonarse el voto.

El informe se rinde ante la Comisión Nacional del Salario, dentro de un término que no está establecido en la ley. En la práctica se han fijado términos hasta de sesenta días.

f) Dictamen de la Comisión Nacional del Salario

Dentro de los quince días posteriores a la recepción del informe de cada Comisión Paritaria, la Comisión Nacional del Salario, debe rendir un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual organiza los salarios mínimos por

actividad económica, hasta lo que sea posible, procurando armonizarlos con la realidad. Copia de ese dictamen debe enviarse a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g) Observaciones de la Junta Monetaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social plantean observaciones a las nuevas cuantías de salarios mínimos, dentro de un plazo no mayor de treinta días. Si pasado dicho plazo no hacen sus observaciones, no impide al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver la procedente. En otras palabras, la omisión presupone una opinión favorable por parte de la institución.

h) Emisión del acuerdo gubernativo

El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, elabora el estudio correspondiente y lo somete a la consideración del Presidente de la República, para su aprobación y firma.

i) Publicación y entrada en vigencia

El Acuerdo Gubernativo debe publicarse en el Diario Oficial. El nuevo salario mínimo ha de regir durante el año siguiente a partir de los dos meses posteriores a la fecha de



la promulgación del acuerdo, la cual se entiende que es el día de la publicación. Entra en vigencia el 1 de enero de cada año.

A la fecha del presente análisis, el salario mínimo que rige para las actividades económicas agrícolas y no agrícolas es el siguiente:

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 350-2012 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2011, se establecen los nuevos salarios mínimos que regirán a partir del uno de enero de 2013. Véase página 44.

Revisión

Esta fase se ha contemplado dentro del procedimiento de fijación del salario mínimo, ya que constituye una forma de impugnar el acuerdo que lo establece, para elevarlo o disminuirlo. La legislación lo regula como solicitud de revisión.

Al plantear la revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañar los estudios y pruebas que corresponden. Debe ir suscrito por un mínimo de diez patronos o veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial para la cual se pide la revisión.



El término para solicitar la revisión es de cuatro meses a partir de la fecha en que el Acuerdo Gubernativo entró en vigencia, posteriormente se admite pero la comisión específica lo rechaza por extemporáneo.

3.3.3 Aguinaldo

“Regalo que se acostumbra dar en navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a los obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”.²⁸

En Guatemala inició como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie, que hacía los patronos a sus trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general emanada de la empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los tribunales sentaron la doctrina de que se convertiría en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos individuales de trabajo.

Tal doctrina fue elevada a la categoría de Decreto Ley durante la administración de Facto del Coronel Enrique Peralta Azurdia, luego elevado a categoría de derecho constitucional en 1965 y por último desarrollada en el Decreto 1634 del Congreso de la República durante la administración del Licenciado Julio César Méndez Montenegro.

²⁸ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 147.



El Aguinaldo constituye una costumbre y determinadas legislaciones le han dado fuerza obligatoria, que se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores, consiste en entregar una vez al año, a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las pascuas o navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual.

Base legal:

Artículo 102, literal j), de la Constitución Política de la República de Guatemala, que preceptúa lo siguiente: "Obligación del empleador de otorgar cada año una aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante una año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento".

Es decir que la prestación se paga en un cien por ciento sobre el salario ordinario de los trabajadores según Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo segundo estipula: "deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguientes..." Como en el caso de la disposición anterior relativa al derecho de vacaciones, esta prestación puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en caso de trabajadores que no tengan un año de servicio.



3.3.4 Tiempo laborado por el trabajador

Es el límite de tiempo que el trabajador pasa bajo las órdenes del patrono; 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.

A) Jornadas de trabajo

Es el límite máximo de tiempo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por lo 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 la horas extraordinarias laboradas, ni al séptimo día.

Las jornadas de trabajo se clasifican en ordinaria y extraordinaria. Ordinaria, es el límite que la ley permite que el trabajador pase bajo las órdenes del patrono normalmente; extraordinaria es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo órdenes del patrono adicional a la jornada ordinaria y/o en casos excepcionales.



La Jornada Ordinaria de trabajo, se subdivide en a) trabajo efectivo diurno que no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) trabajo efectivo nocturno, que no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, c) trabajo efectivo mixto que no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. El Artículo 121 del código de trabajo: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con el cincuenta por ciento más de los salarios mínimos superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornadas nocturnas o cuarenta y dos en jornada mixta tendrán derecho a percibir



integro el salario semanal. Artículo 120 del Código de Trabajo: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tiene derecho a percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”.

El Código de Trabajo determina las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. En el Artículo 124 que establece: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: Los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores, y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”

Entonces se deduce que todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo los casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndole en este supuesto al trabajador el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.



B) Día de descanso

El día de descanso o séptimo día como se le conoce es el derecho que tiene el trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

Se debe aclarar que son dos casos lo que se regulan en el Artículo antes citado, el primero es el que ocurre cuando el trabajador cumple una semana de trabajo el séptimo día o sea el domingo le corresponde descanso, en tanto el otro caso es cuando cumple seis días consecutivos de trabajo, no precisamente el día domingo sino cualquier día de la semana, como en el caso de aquellos establecimientos comerciales en cuales los días sábados y domingos son los más importantes pro la actividad que desarrollan, razón por la cual el día de descanso para los trabajadores de estas empresas podría ser cualquier día de la semana.

C) Vacaciones

Es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es una suspensión individual laboral del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del patrono.

La Organización Internacional del Trabajo, establece: "Por vacaciones anuales retribuidas, se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los



días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

Con respecto a las vacaciones existen varios criterios:

a) Por el trabajo realizado

En este criterio prevalece la actividad económica que se realiza como ejemplo de ello, la disposición contemplada anteriormente en la cual se establecían, quince días en el comercio, diez días en la industria y seis en otras actividades. En Francia que se otorgan y se aumentan conforme sea el estatuto profesional particular, también se pacta en negociaciones colectivas para determinados trabajos, sobre todo aquellos peligrosos e insalubres.

Es una práctica que, si bien puede parecer más equitativa en ambos casos, se presta a promover susceptibilidades entre los trabajadores y sobre todo la conciencia de diferenciaciones entre ellos mismos, contrario a la unidad que en general se pretende.

En la actualidad todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.



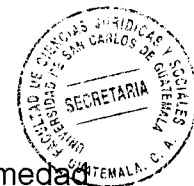
b) Antigüedad del trabajador

La cual constituye un premio o un incentivo al trabajador o como una compensación regular ya que es mayor la rutina, el agotamiento laboral, en todo caso esta práctica a rendido buenos resultados porque si bien las vacaciones constituye un costo por el servicio prestado, por el otro lado un trabajador con más antigüedad en el centro de trabajo, por lo general implica que es un trabajador bien ubicado en la misma, integrado a ella y es alguien que a su vez debe pensar que ha dejado muchos de sus años en su puesto por lo que al patrono le conviene ampliarle las vacaciones como un estímulo.

Base legal:

El Artículo 130 del Código de Trabajo, fue reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, el cual supera la Constitución Política de la República de Guatemala y uniformó el período de vacaciones en quince días para todos los trabajadores, así como faculta al trabajador para reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años.

El Artículo 131 del Código: Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por



gozar de licencia establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El Artículo 132 establece: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A este efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando las vacaciones.

El Artículo 133 del Código de Trabajo consigna: Las vacaciones no son compensables con dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio. Derecho que se sigue regulando en los Artículos ciento treinta y cuatro, ciento treinta y cinco, ciento treinta y seis, ciento treinta y siete (134, 135, 136, 137) del Código de Trabajo.



Es importante que las vacaciones efectivamente las goce y disfrute el trabajador, es decir que estas no se pueden compensar en dinero, porque de esta manera se desvirtúa este derecho de los trabajadores, que persigue que el trabajador tenga suficiente tiempo para poder descansar, derecho que es superado a través de los Pactos Colectivos de Trabajo, en los cuales los trabajadores han obtenido ampliación del período de vacaciones estipulado en el Código de Trabajo.

3.4 Derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales

El Derecho de Trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero y para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como artesanos, trabajadores agrícolas, etcétera.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales establecidos en el Código de Trabajo. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable



discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

En la actualidad el Derecho del Trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

A) Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones

El primer Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 330, contempló en el Capítulo Octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, el que contenía con ciertas excepciones, normativa especial y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

La Constitución Política de la República, Asamblea Nacional Constituyente, emitida en 1985 en los Artículos ciento ocho (108) y ciento once (111), regula lo siguiente:



Artículo ciento ocho (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...”

Cabe mencionar, en otras palabras, que la relación jurídico laboral de los trabajadores con el Estado se rigen por la Ley de Servicio Civil Decreto 1748.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”

Como comentario vale decir que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso violan el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la modificación que sufrió el Decreto 71-86, por el Decreto 35-96 (Ley Antihuelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.



En análisis de lo anterior, se puede deducir que, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, a partir de un inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

B) Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial en nuestra legislación regulada en el título cuarto, capítulo segundo que comprenden los Artículos 147 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 las jornadas de trabajo a los menores de edad, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por el cumplimiento de dichas normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido beneficiadas de una protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; a) protegiendo con inamovilidad que no es más que el embarazo y la lactancia; b) otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia; c) estableciendo la obligatoriedad

de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras, obligación que estimo que el 99.99 por ciento de las empresas incumple, la cual esta normada en el Artículo 155 del Código de Trabajo, y en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: Obligaciones de los Propietarios de empresas "Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar".

C) 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 trabajadores.

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.

Dentro de este régimen especial, 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, 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.

La legislación nacional regula quiénes son o no considerados representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola y persisten 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. Existe la disposición que: obliga al patrono a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe que ya terminó 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.

Cuando se creó el Código de Trabajo, la finalidad era eliminar las prácticas feudales, y por eso originalmente el Decreto 330, en su Artículo 146 establecía: 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 que reúna las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad a los trabajadores campesinos. 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 contrato de trabajo, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27 del Código de Trabajo, al establecer que este puede ser verbal, como una excepción a la regla general.

El Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República, 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 número 64-92, introdujo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

D) Trabajo a domicilio

El Código de Trabajo, en su Artículo 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 aparta 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 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.

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falsa y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece en el Artículo 158 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” y en el Artículo 159 misma que regula: “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 aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.”

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 segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.



E) 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 realizan la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire."

Nótese que dicho Artículo 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.

El segundo párrafo del Artículo 168 del Código de Trabajo, 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, lo que remite al Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria,



contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo habla de 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, 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.

F) Trabajo doméstico

El Código de Trabajo, en su Artículo 161, 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.

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.



El pequeño capítulo que contiene el régimen especial en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores, como:

No está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los derechos siguientes los que se consideran discriminatorios:

- a) Descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales ocho deben ser nocturnas y continuas y 2 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 surjan 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 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, 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.



En el expediente número 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad consta la Acción de Inconstitucionalidad de carácter General interpuesta por La Asociación Centro de Apoyo para Las Trabajadoras de Casa Particular, la cual fue solicitada a la Honorable Corte de Constitucionalidad, contra los Artículos 174 y 175 del Código de Trabajo, en los cuales se señala, los horarios de trabajo y derechos de los trabajadores domésticos. A lo cual por ser totalmente distintos se presentó dicha inconstitucionalidad, la cual fue declarada sin lugar, por la honorable Corte de Constitucionalidad, por no encontrar suficientes fundamentos y argumentos jurídicos que sustentaran dicha inconstitucionalidad.

A lo cual, cabe mencionar que como comentario personal que es más que obvio la distinción y diferencia que existe, solo con estar en un régimen diferente, ya es claro que dichos trabajadores no son tratados igualmente a un trabajador “Por decirlo así normal”.

G) 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 del Código de Trabajo, 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.

H) Trabajo de la gente de mar y vías navegables

El Artículo 175 del Código de Trabajo, los 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.

El Artículo 178 del mismo cuerpo legal establece: 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 Artículos 180 y 181 del Código antes citado, 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.

En los Artículos 182 y 183 del Código de Trabajo, regulan el despido indirecto, y 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 del Código antes citado se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

Este régimen especial, es una excepción al número indicado la legislación para elaborar un Reglamento Interior de Trabajo; mismo que lo establece el Artículo 189 del mismo cuerpo legal al señalar: si la nave emplea durante el viaje cinco o más



trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo, tomemos en cuenta que deben relacionarse los Artículos del 936 al 971 del Código de Comercio.

3.5 Otros derechos

3.5.1 Diferencias entre mujeres casadas y solteras

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencias que como es lógico, se generó debido a muchos factores, hay algunos empleadores que creen que por el hecho de que una mujer sea casada, tenga una familia o muchas veces sea el soporte y mantenimiento de la misma, no rinde en el trabajo como podría rendir una mujer cuando aún está soltera, razón por la cual nuestra legislación prohíbe que el empleador haga este tipo de diferencia pues se ha comprobado que una mujer que trabaja sea soltera o casada lo realiza de la misma forma, ya que el desenvolvimiento que esta tiene dentro de su lugar de trabajo, nada tiene que ver con su estado civil o sus responsabilidades personales fuera de la empresa, según lo preceptúa el Artículo 151 inciso b) del Código de Trabajo.

3.5.2 Protección a la maternidad de la trabajadora

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres.



Es un derecho tan importante para la mujer trabajadora, que los legisladores lo plasmaron en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 52 que preceptúa: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, su delicadeza y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo esta disciplina, se han ido revaluando estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamental por su excelsa misión de la maternidad, Derecho que les da el gozar de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo.

3.5.3 Descanso pre y post natal

En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo; en nuestro medio, treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El periodo post-natal fue ampliado de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días, en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en aplicación de Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, que establecían ese tiempo mayor.



Ambos periodos son de descansos laborales y remunerados para la trabajadora, con el cien por ciento de su salario. Este pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora este afiliada al régimen de Seguridad Social; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

3.5.4 Período de lactancia

Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora laboral o que se retire una hora antes, lo que se traduce en treinta horas al mes por diez meses. Se supone que ese periodo es en beneficio del infante. La última reforma laboral establece que el período de lactancia es de diez meses. Anteriormente dicha disposición se contenía en un decreto emitido durante el Gobierno del Presidente Julio Cesar Méndez Montenegro.

La implementación de este beneficio no ofrece mayores contratiempos, en tanto se continúe la relación laboral. El problema se presenta cuando se termina la relación de trabajo con una mujer en período de lactancia o de embarazo, por decisión patronal (no puede hablarse de despido por cuanto éste no es procedente durante estos



períodos por el beneficio de la inamovilidad). En esto es el producto de una hora diaria por diez meses (treinta horas al mes, por diez meses).

3.5.5 Derechos de los menores de catorce años

En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas en los dieciocho años, aunque se hace subdivisiones en dieciséis y catorce años.

Existen legislaciones que, por su alto contenido intervencionista, se encuentran en una clara disyuntiva al tratar este tema; por un lado deben proyectar el espíritu tutelar que inspira a lo laboral en general, pero por el otro lado deben tener presente que un exceso de restricciones puede producir un efecto contrario al que se pretende, ya que ante un valladar de condiciones legales, el empleador prefiere no contratar a menores o peor aún contratarlos por debajo de los conceptos legales. Se debe pues balancear las necesidades de desarrollo del menor con sus necesidades económicas, éstas últimas apremiantes en economías como la nuestra.

En relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca contiene pocas regulaciones. Por una parte se encuentra una serie de disposiciones que, al igual que



en el trabajo de mujeres vienen a ser meros enunciados de buenas intenciones, más que normas de riguroso cumplimiento: que los menores no pueden trabajar en jornadas nocturnas o que no pueden trabajar en lugares insalubres o peligrosos. En cuanto a normas de aplicación más práctica tenemos que: el menor de edad no puede trabajar horas extraordinarias, que su jornada de trabajo se reduce en una hora al día y en seis a la semana y que los menores de catorce años pueden contratar directamente su trabajo.

Siendo la educación pública obligatoria, se debería establecer un sistema que facilitara el estudio a nuestros menores. Pocas cosas serán tan necesarias y loables como el que todos los niños tuvieran acceso a los centros de estudio. Sin embargo, nuestra realidad impone otro tipo de consideraciones, al menos en la actual encrucijada económica social y ante ello, el legislador debe adecuar sus normas, utilizando para *ello la creación de planes de estudio para desarrollarse los fines de semana y con esto poder contribuir para que los trabajadores estudiantes de catorce años en adelante tengan derecho a la educación.*

La Inspección General de Trabajo juega, un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en el caso de menores de catorce años.

Sin embargo, a tal punto llega el desorden de estas regulaciones que por una parte prohíbe el trabajo de menores de catorce años y por otra establece las condiciones del



permiso para el trabajo de los menores de catorce años de edad, preceptuado en el Artículo 150 del Código de Trabajo.

3.5.6 Trabajos de ciegos minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales

Este derecho asiste a todas aquellas personas que padecen de una discapacidad, las cuales no pueden ser tratadas de igual forma que las que no la tienen, de tal forma que el trabajo que desempeñen debe estar de acuerdo a las limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas que padezca el trabajador.

Este es un derecho importante que no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, pudiendo ser la causa de que a estas personas que tienen capacidades diferentes a las demás no se les trate de la misma forma, que ha las que tienen un estado físico normal, este vacío legal, es subsanado con el surgimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1985.

El Artículo 53 de la Constitución de la República de Guatemala, indica: "El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los



organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”, y el Artículo 102 literal m) del mismo cuerpo legal regula este derecho.

Actualmente no existe ninguna ley que desarrolle o regule este derecho, además de la Carta Magna, razón por la cual creo sería importante una iniciativa de Ley al respecto y así proteger a estas personas que puedan formar parte de la población económicamente del país, desarrollando un trabajo de acuerdo a sus capacidades.

3.5.7 La libertad sindical

Puede enfocarse en dos sentidos: a) Colectivamente: Consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; b) Individualmente: Se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, tutelado en el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala. “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos



que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”

3.5.8 Indemnización

Para Guillermo Cabanellas, es él: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”; Indemnización por despido es: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, y que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal.

De allí que se utiliza como sinónimo de indemnización por despido, indemnización por antigüedad y también indemnización por cesantía. Sea cual sea la denominación, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el tiempo de servicio prestado y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.”²⁹

Por lo tanto su puede definir Indemnización como “La reparación o compensación del daño o perjuicio causado a un trabajador por parte del patrono, el cual deberá hacer efectivo al momento de dar por terminada su relación laboral”.

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 385



3.5.9 Derechos de los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros

A) Preferencia a trabajadores guatemaltecos

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal n) establece este derecho a favor del trabajador guatemalteco, al establecer: “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. ...”

El código de Trabajo, protege a los trabajadores guatemaltecos, frente a los extranjeros, como lo encontramos en el Artículo 13, el cual señala: “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos...”; lo que significa que solamente un 10% del total de trabajadores de una empresa pueden ser extranjeros, situación que puede modificarse atendiendo algunas circunstancias:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad.

El Organismo Ejecutivo, es el encargado de verificar estas circunstancias y mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,



puede disminuir hasta en un diez por ciento y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, autoriza la disminución del expresado porcentaje, debe de exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda;

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen.

El alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, en el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Como anotación importante; hay que señalar, que el Código de Trabajo, deja muy clara la situación en que se debe hacer caso omiso de fracciones, e indica que cuando



el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

Como excepción a este derecho otorgado por la legislación laboral, esta situación no es aplicable a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

El Código de Trabajo en su Artículo 61 literal b) señala: “Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso”.

Además de lo anterior, urge que el Acuerdo Gubernativo 528-2003, que contiene El Reglamento de Autorización de Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado, sea cumplido a cabalidad por los patronos, en el sentido que se respeten los Derechos de los trabajadores plasmados en dicha norma.

B) Prohibición de pagar menos a los trabajadores guatemaltecos

Este derecho de los trabajadores guatemaltecos, lo regula la Constitución Política de la República en el Artículo 102 literal n) el cual señala: “...Ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero...”



El Código de Trabajo en su Artículo 13 señala: “Pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales”.

Según la legislación laboral, esta situación puede modificarse atendiendo algunas circunstancias:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad.

El Organismo Ejecutivo, es el encargado de verificar estas circunstancias y mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir hasta en un diez por ciento y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

- b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen.



El alcance de la respectiva modificación debe ser determinada discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, en el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Como excepción a este derecho otorgado por la legislación laboral, esta situación no es aplicable a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

El Código de Trabajo en su Artículo 61 literal b) señala: "Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso".

Rige también el Acuerdo Gubernativo 528-2003, precitado, en el sentido de que los empleadores del sector privado, cumplan a cabalidad con respetar los derechos de los trabajadores extranjeros plasmados en dicha norma.

C) Prohibición de otorgar menos ventajas económicas a los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros

No existe una definición legal, respecto a ésta institución a que hace alusión el Código de Trabajo, tomando cada uno de los vocablos que comprende; por ventaja se entiende: superioridad o mejoría de una persona o cosa respecto de otra, cualidad que



hace más apreciable algo o sueldo sobre añadido al común que gozan otros, por económica se entiende relativo a la economía, comedido en los gastos, ahorrativo, poco costoso o barato, bien administrado o distribuido.

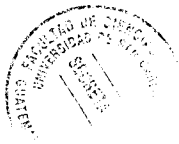
Ventaja económica: es todo bien o servicio valorable económicamente siempre que el patrono lo conceda con ocasión del trabajo y con cierta regularidad. Son una serie de beneficios o prestaciones dinerarias o no dinerarias que el trabajador recibe por parte del patrono a cambio y por causa de su trabajo, sin haberlo pactado previamente en el contrato de trabajo y no constituye retribución.

El treinta por ciento de la ventaja económica se utiliza para calcular la indemnización del trabajador que es despedido, la ventaja económica debe ser recibida constantemente.

La ventaja económica en Guatemala, constituye una parte del salario y por ello no se reclama como ventaja económica sino como reajuste de la indemnización.

Cuando procede:

Procede cuando finaliza la relación laboral entre trabajador y patrono, y debe considerarse la liquidación que corresponda de las prestaciones laborales que se elabora para el efecto de establecer el monto de las mismas por lo que se deben



incluir como prestación laboral y calcularse como un treinta por ciento del salario devengado.

Base Legal:

La ley establece que toda ventaja económica de cualquier naturaleza que sea, que se otorgue a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, deben entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado, salvo que exista pacto expreso en contrario (último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo).





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de crear una ley específica que regule el trabajo doméstico en Guatemala

4.1 ¿Porque existe la necesidad de crear la ley?

El trabajo doméstico en Guatemala, así como en el mundo, sigue siendo una forma de esclavitud y explotación; hoy en día; en nuestro país tiene sus orígenes desde la época de la colonización, mientras que se siguen dando casos de mujeres trabajando en hogares de terceros con sus hijas, heredando la labor de generación en generación.

Cuando se da la revolución de 1944, en el régimen de gobierno del Presidente Juan José Arévalo Bermejo, se creó el Ministerio de Trabajo, el que hace necesario establecer un Código de Trabajo, en el cual se plasmó un régimen especial para el trabajo doméstico, que regulara esta labor de los y las trabajadoras, mismo régimen que a la fecha no ha sufrido ningún cambio o reforma.

En 1996, cuando se firmaron los Acuerdos de Paz, desde esa fecha no se ha realizado cambios o progresos relevantes, provenientes de dichos Acuerdos de Paz.

En nuestro país desde 1996, solo se han presentado dos iniciativas de ley al Congreso de la República, que regulen la labor del trabajo doméstico.



- Iniciativa 2131 de Fecha 1 de Enero del año 1999.

- Iniciativa 3467 de Fecha 25 de Mayo del año 2006.

Ambas pasaron primera lectura, y se fueron a comisiones de Trabajo y de la Mujer, esta última dictaminó a favor, mientras que la de trabajo, no elaboro dictamen.

También se han presentado:

El 8 de Marzo del año 2006 se presentó la acción de inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 164 y 165, inciso c), del Código de Trabajo, promovida por la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular –CENTRACAP- por medio de su Representante Legal, María Suleima Ojer Vásquez y para el año 2007 la Corte de Constitucionalidad emite fallo de ser Inconstitucional: “esta Corte considera que el trabajo doméstico, si bien no está sujeto a los límites de las jornadas de trabajo, su particular situación implica que no puede ser considerado igual que las demás relaciones laborales no sujetas a regímenes especiales. Esto atiende a varias razones, una de ellas es que la naturaleza del trabajo doméstico implica la convivencia en el seno del hogar del patrono y, por ende, la adquisición de derechos distintos que los de una relación no sujeta a regímenes especiales tal es el caso del derecho a la habitación y a la manutención; además, porque la disponibilidad del trabajador doméstico, en el domicilio del patrono, no puede entenderse como continua, pues en el horario están incluidos los periodos de descanso y consumo de alimentos de éstos, durante los cuales dispone de su propio tiempo”.



El 8 de Agosto del 2009, se presenta la iniciativa de ley 4075 de formas al Código de Trabajo Decreto 1441; tiene dictamen favorable emitido el día 15 de diciembre del año 2010 que también trata de reformar el Artículo 89 del Código de Trabajo que establece según esta reforma que el trabajo igual debe ser pagado de la misma manera sin ninguna distinción. Asimismo, la reforma que se pretende aprobar al Artículo 139 de esta misma iniciativa establece que en el trabajo agrícola, la mujer campesina deberá ser remunerada en igualdad de condiciones al ejecutado por el hombre campesino.

Un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), afirma que en Guatemala, “más de 38 mil niñas, niños y adolescentes trabajan en casa particular o de terceros, realizan labores con elevados niveles de explotación, esclavitud e invisibilidad. Esta situación les obliga a renunciar al derecho constitucional del acceso a la educación y les expone a abusos de tipo sexual, depresiones psicológicas, angustia y desamor”. En buena medida, esto se lleva a cabo con el permiso del Código de Trabajo que legaliza la ejecución de dicha actividad a partir de los 14 años. Basta con que cuenten con una carta de autorización de sus padres, sus representantes legales o de la Inspección General de Trabajo.³⁰

Peor aún es la situación de miles de niñas de incluso siete años, principalmente de las áreas marginales o rurales, quienes son dejadas por sus padres en casas de familias de clase media o alta para trabajar en servicio doméstico, aunque eso está expresamente prohibido por las leyes guatemaltecas.

³⁰ <http://www.revistaamiga.com/Amiga441/1099283112428.htm> (10 de noviembre del 2012)



El colmo es que dicha autorización también da derecho a los empleadores para castigarlas si no hacen bien el trabajo y son despojadas del dinero que perciben por sus servicios. La causa: su pobreza y el afán de conseguir más ingresos económicos para la familia.

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, el subdirector de la Inspección General de Trabajo, indica que los derechos y obligaciones de una trabajadora del hogar son los mismos que merece cualquier otra persona del sector productivo:

- pago de salario mínimo Q71.40 diarios;
- período de vacaciones después de un año de laborar;
- bonificación incentivo que la ley establece en Q250.00;
- 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.

Por ende cabe notar y hacer énfasis de la necesidad latente de crear una ley específica que regule cada uno de estos múltiples aspectos de nuestra legislación laboral tan débil, vulnerable, retrograda, descuidada y olvidada. Y así cumplir con el fin tutelar del derecho laboral y cumplir con los derechos que todos y todas las trabajadoras merecemos como iguales que somos.

4.2 Ventajas que se aportarían al crear una ley que regule el trabajo doméstico

Para aportar y ser más claro en sentido de que ventajas con lleva el crear una ley que regule específicamente el trabajo doméstico a continuación se muestran algunas ventajas que evidencian la necesidad de crear la ley.

- Seguridad tanto para patrono y trabajador, con respecto a la relación laboral;
- Legislación que proteja los derechos tanto de patrono y trabajador;
- Medios de defensa ante arbitrariedades, hechas tanto del patrono al trabajador; como de trabajador al patrono;
- Creación de Instituciones propias para la regulación del trabajo doméstico.



4.3 Desventajas que pueden o podrían existir con la creación de la ley

Así como existen ventajas es obvio que existen o podría existir desventajas al crear una ley específica que regule el trabajo doméstico, por mencionar algunas:

- Gastos para ambas partes al formalizar por escrito contratos de trabajo;
- El patrono podría súper valorar la alimentación y hospedaje que se le da al trabajador;
- Burocratización de la entidad que sea la encargada de administrar dicha actividades;
- Inversión alta del estado para informar a todos y todas de sus derechos y cambios en la legislación actual.

4.4 Derecho comparado

4.4.1 Bolivia

Una reglamentación para el trabajo doméstico asalariado ha sido planteada en Bolivia desde principios de este siglo. Ya en las primeras décadas del siglo. XX, el anarquista Sindicato de Culinarias hizo escuchar su demanda para un mayor respeto a las labores que realizaban por parte de la sociedad oligárquica de entonces (Tahipamu, 1987, 1988). Estas se organizaron en respuesta a una disposición municipal de 1935 en la ciudad de La Paz, por la que se prohibía que las mujeres de pollera y con canastas -es decir, a las trabajadoras del hogar- subieran a los tranvías ya que «rasgaban las medias de las señoras» (Polleras Libertarias, Tahipamu, 1987).



Sus movilizaciones lograron revertir esta disposición y asimismo lograron articular una propuesta programática fundamental para las generaciones posteriores de trabajadoras domésticas asalariadas, estampadas en su primer pliego de demandas:

- El derecho a la organización y la libre expresión de ideas;
- La libertad de prensa;
- Que el arte culinario sea reconocido como profesión;
- La jornada de 8 horas;
- El descanso dominical;
- Y la sustitución de la palabra «doméstica» con la de «empleada de labores del hogar» (Voto resolutivo del Primer Congreso Obrero de 1936).

El mayor aporte de esta organización femenina fue que, tanto en los contenidos de su acción como en su discurso, planteaban un nudo que más adelante sería teorizado por la ciencia: las actividades que realizaban, tradicionalmente consideradas como «domésticas», deberían ser reconocidas como trabajo. Contribuyeron de este modo a la visibilización de un espacio gozado pero poco valorado.

El movimiento feminista de las clases medias y oligárquicas, por su parte, enfatizaron su lucha en el derecho a la igualdad con el hombre y sobre todo en reivindicaciones



planteadas por el movimiento feminista internacional, el derecho al trabajo, el derecho al voto, el derecho a la educación. Sin embargo, no tenemos registro de algún movimiento declarado feminista que haya apoyado programáticamente esta reivindicación específica en esos años.

Más tarde, otras organizaciones femeninas y mujeres individuales también hablaron de una legislación para la trabajadora del hogar asalariada, a lo largo de este siglo. Durante los años 50, abogadas comprometidas con una serie de reformas para la mujer y la niñez plantearon una legislación en este sentido.

En la década de los 70, la Unión de Mujeres de Bolivia (UMBO) y la Asamblea Permanente de Derechos Humanos, sobre todo planteándose tareas de capacitación para las empleadas del hogar sobre sus derechos y sobre su trabajo. En la década de los 80, algunas parlamentarias propusieron la consideración de medidas legales para el tratamiento de este oficio.

Finalmente, el 8 de Marzo de 1995, sesenta años después de que las Culinarias asalariadas de antaño lo plantearan por primera vez en el país, fue la propia organización sindical, la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar FENATRAHOB la que elaboró un Proyecto de Ley, entregándola a la Vicepresidencia de la República para que éste sea discutido y analizado por instancias estatales.

La Propuesta de Ley entre sus aspectos más importantes incorpora:



- Ratificación de su condición de trabajadoras dependientes y por lo tanto contempladas en la Ley General del Trabajo;
- Jornada de 8 horas para aquellas que trabajan fuera y 10 horas para aquellas que trabajan adentro.
- El tiempo que exceda a estas horas deberá ser considerado como horas extras;
- Gozar de beneficios sociales de acuerdo a disposiciones legales: feriados, seguro de salud, aguinaldo, vacaciones y seguridad social (jubilación);
- Derecho a la sindicalización;
- Salario mínimo de acuerdo al definido por el Gobierno;
- Preaviso de 15 días para dejar el trabajo o para ser retirada por la parte patronal;
- La trabajadora del hogar debe trabajar manejando cuidadosamente el menaje y utensilios que utiliza en su trabajo;
- Cumplir con el trabajo establecido al tiempo de su contratación;
- Trato basado en el respeto y la consideración mutuas.



Esta propuesta es actualmente apoyada y promovida a partir de las organizaciones sindicales del sector y el Comité Impulsor compuesto por varias organizaciones democráticas y de mujeres.³¹

4.4.2 Argentina

El contrato de trabajo doméstico en la Argentina tiene una regulación laboral específica desde que el gobierno militar que regía en el país sancionara en el año 1956 un estatuto especial para esta actividad mediante el decreto-ley 326/56 y la reglamentación del decreto 7.979/56 que siguen vigentes en el presente (año 2010). En atención a las particulares condiciones en que se ejecuta el trabajo doméstico, se lo ha excluido totalmente de la normativa laboral general del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 del año 1974.

Para tener los beneficios de este estatuto especial es indispensable que el trabajador doméstico se desempeñe no menos de cuatro días por semana ni menos de cuatro horas por día para el mismo empleador; sin embargo, para el derecho a obtener jubilación y a gozar de asistencia médica a través de una obra social es suficiente con que trabaje más de seis horas por semana y haga los aportes previsionales correspondientes.

³¹ <http://ar/libros/genero/pereda.rtf> (6 de diciembre de 2012)



La realidad del trabajo doméstico en la Argentina muestra que es realizado en forma preponderante por mujeres, en general con bajo nivel educativo, y que hay un gran porcentaje de incumplimiento de la legislación relativa al mismo.³²

4.4.3 Paraguay

En el caso de Paraguay la legislación interna permite que formen parte de los sindicatos los trabajadores, sin distinción de sexo, nacionales o extranjeros.

En varios países existen ciertas categorías de trabajadores que se ven a veces privadas del derecho de constituir sindicatos, ya sea porque son excluidos del campo de aplicación de la legislación general del trabajo, o porque la legislación expresamente les niega el derecho de sindicación.

4.5 Otros países

Los Países Bajos, muchos trabajadores domésticos inmigrantes, puertas-adentro, informaron que se esperaba de ellos estar disponibles a toda hora y que su empleador frecuentemente les solicitaba cambiar o cancelar su día libre (Galotti, 2009).

³² <http://es.wikipedia.org/wiki/contratos> (10 diciembre de 2012)



En España, un estudio encontró que diversos empleadores consideraban a los trabajadores puertas adentro disponibles a toda hora (Rodríguez, 2007).

En el Reino Unido, Oxfam y Kalayaan realizaron investigaciones sobre trabajadores inmigrantes en servicios de atención a personas y de atención a ancianos en viviendas particulares. Estos estudios encontraron que horas excesivas sin descanso y/o presión para trabajar horas extraordinarias eran un problema (Kalayaan y Oxfam, 2009; Gordolan y Lalani, 2009). Los trabajadores puertas-adentro en servicios de atención a personas destacaron que los empleadores esperaban que el trabajador estuviera disponible para trabajar en todo momento, frecuentemente sin remuneración adicional.

En Kuwait, una encuesta a trabajadores domésticos inmigrantes en 2001 informó sobre horas de trabajo promedio de 78 a 100 horas por semana (Esim y Smith, 2004). Empleadas domésticas y guardias de seguridad de casa particular tenían la semana laboral promedio más larga: alrededor de 100 horas. Pero menos de tan solo 2 por ciento de los entrevistados informaron haber recibido remuneración adicional por el sobre tiempo trabajado.

En Calcuta, India, una encuesta realizada durante el período entre diciembre 2006 y marzo 2007 observó que 69 por ciento de los trabajadores a tiempo completos invertían de 8-9 horas diarias en su trabajo y 31 por ciento trabajaba 9-12 horas. Los trabajadores a tiempo parcial empleados en uno o varios hogares invertían relativamente menos horas al día, aunque no mucho menos: 32 por ciento invertía



entre una y cinco horas; 52 por ciento, entre cinco y siete horas diarias; 17 por ciento, entre siete y nueve horas (Kundu, 2008).

En Camboya, un estudio de 500 mujeres y hombres empleados como trabajadores domésticos en las ciudades de Phom Penh y Siem Reap arrojó que 60 por ciento trabajaba entre 9 y 16 horas diarias (Touset al, 2010). Cerca de 80 por ciento de estos eran mujeres que habían inmigrado desde áreas rurales.

En Kampala, Uganda, una encuesta de trabajadores domésticos adultos en 2005 demostró que en los distritos de Lira, Iganga y Mbarara los promedios diarios de trabajo eran de entre 12 y 14 horas; dos de cada diez trabajadores no tenían descanso durante el día, mientras que 40% descansaba menos de una hora; y 64% tenía ningún día totalmente libre (Plataforma para Acción Laboral, 2007). Más de dos tercios comenzaban sus tareas entre las 6:00 horas y las 7:00 de la mañana, y cerca de 60% terminaba de trabajar entre las 20:00 horas y la medianoche.³³

5. Convenios Internacionales

A continuación se muestran varios convenios internacionales en los cuales cada uno señala distintos aspectos de las relaciones laborales que también los trabajadores domésticos abarca y debe ser muestra que al igual que cualquier trabajador

³³ <http://www.oitchile.cl/> (20 de octubre 2012)



indistintamente de la labor o función que realice es protegido por la legislación internacional.

Convenio 111

Tema: relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 15:06:1960 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción:25:06:1958

Sesión de la Conferencia:42

Sujeto: Igualdad de oportunidades y de trato

Ratificación este Convenio 11 Oct. 1960

Este convenio tiene relación con el tema que se trata ya que protege la discriminación y nos proporciona la y las definiciones para poder distinguir cuando existe una discriminación y por ende abarca el problema que sufren los trabajadores domésticos.

Convenio 100

Tema: relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:05:1953 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción:29:06:1951

Sesión de la Conferencia:34



Sujeto: **Igualdad de oportunidades y de trato**

Ratificación este convenio: 2 Agosto 1961

Este convenio tiene relación con el tema que se trata ya que protege el principio de igualdad entre hombre y mujer y protege la remuneración que ha estos se les haga por ende abarca el problema que sufren los trabajadores domésticos.

Convenio 87

Tema: relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 04:07:1950 .)

Lugar:(San Francisco)

Fecha de adopción:09:07:1948

Sesión de la Conferencia:31

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

Ratificación este Convenio: 13 Febrero de 1952

Este convenio tiene relación con el tema que se trata por obvias razones el derecho a la sindicalización es y debe respetarse y ser un derecho para todas y todos los trabajadores domésticos.³⁴

³⁴ <http://www.ilo.org> (8 de enero 2013)



Guatemala firmó el Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula el trabajo doméstico, pero nunca lo ratificó, si lo ratifica entonces se convierte en ley. Pero para ratificarlo hace falta un proceso largo y complicado. El primer paso es que tres instituciones emitan una opinión, si las tres son favorables lo envían al Ministro de Relaciones Exteriores, quien lo remite al Presidente de la República y este al Congreso. Allí se convierte en ley. De momento dos de las tres instituciones emitieron ya su visto bueno: el Procurador de Derechos Humanos y La Secretaría Presidencial de la Mujer. Solo falta la firma del Ministro de Trabajo, mientras él no firme, el proceso se queda detenido.



CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo, constituye la legislación en Guatemala, que regula lo relacionado con la institución del trabajo doméstico, actualmente dicha legislación no ha sido reformada, ni mucho menos actualizada, situación que hace que la misma no se adecúe a las necesidades y actualidad de la sociedad guatemalteca, lo que hace de esta un problema evidente.
2. Actualmente existen varias iniciativas de ley que buscan ser aprobadas, también convenios internacionales que no han sido ratificados por el gobierno de Guatemala; tal negativa impide se amplié el campo de legislación y de protección para el sector doméstico; sin embargo, siguen entrampados por alguna razón para su aprobación y ratificación.
3. La falta de un salario mínimo para los y las trabajadores domésticos, una jornada de trabajo, establecer sus días de descansos y asuetos precisos y claros, su período de vacaciones, derechos y obligaciones de trabajadores así como de los mismos patronos, son algunos aspectos y puntos de los cuales no están debidamente claros y establecidos en la legislación guatemalteca.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, proceda a crear las leyes laborales en cuanto a las necesidades actuales en la sociedad guatemalteca, específicamente en relación al Código de Trabajo, regulando la aplicación del trabajo doméstico por medio de una ley específica.
2. Es necesario que los legisladores dentro de sus funciones, encargados de crear, derogar y reformar las leyes, como tal cumplan con las leyes laborales y convenios internacionales con relación a la materia, así como las instituciones que tienen el derecho de iniciativa de ley la usen para proponer las mismas y los primeros entrar a conocer y estudiar las existentes para aprobarlas y ratificar convenios propuestos para nuestro país que serían de gran beneficio para nuestra sociedad.
3. Que las organizaciones sindicales en funciones de su cargo, así como la Procuraduría de los Derechos Humanos, planteen una reforma, iniciativa de ley o inconstitucionalidad en atención a los principios de tutelaridad y garantías mínimas, el cual para compensar la desigualdad económica de los trabajadores domésticos, para que de tal manera se cubra desde ahí las debilidades y dudas existentes en la actual legislación.





ANEXO





PROYECTO DE LEY
TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

TITULO UNICO

TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Los trabajadores domésticos se rigen por las normas del Código de trabajo y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

CAPITULO II

Definición

Artículo 2º. 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 importe lucro o negocio para el empleador. No se considera indispensable para esta clase de trabajos que el domestico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

Salario

Artículo 3º. El salario de los trabajadores domésticos comprende, a demás del pago en efectivo, el suministro de habitación y alimentación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimaran equivalentes al 30% del salario que se pague en efectivo.



Artículo 4º. Las Comisiones Paritarias fijaran los salarios mínimos que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

Artículo 5º. Para la fijación de los salarios mínimos ha que se refiere el Artículo anterior, habrá de tomarse en cuenta las necesidades socio-económicas de la localidad o localidades en que vaya a aplicarse.

Certificado de Salud

Artículo 6º. El empleador puede solicitar al trabajador domestico antes de dar por formalizar el contrato de trabajo y como un requisito esencial de este, la presentación de un Certificado de Salud, extendido, dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o sus Instituciones, quien lo deberá extender en forma gratuita. Así mismo el empleador podrá solicitar al trabajador domestico la renovación del Certificado una vez al año.

Jornadas

Artículo 7º. Los trabajadores domésticos estarán sujetos a una jornada diurna que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Artículo 8. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determina el Artículo anterior para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser



remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

Artículo 9. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Descansos

Artículo 10. Todo trabajador domestico tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.

Artículo 11. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a gozar de los mismos días de asueto que regula el código de trabajo en su Artículo ciento veintisiete.

Artículo 12. En el día de la festividad local (entiéndase la feria) se tendrá derecho a media jornada de descanso o a recibir media jornada adicional en su lugar, si labora a requerimiento del empleador.

Vacaciones

Artículo 13. Todo trabajador domestico tendrá derecho de gozar quince días hábiles de vacaciones anuales remunerados o proporcionales en caso de que la relación laboral termine antes de un año.



Obligaciones

Artículo 14. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones especiales:

- a) Proporcionar al o los trabajadores domésticos un lugar cómodo, higiénico y digno, para su alimentación sana y satisfactoria, para dormir, y condiciones que aseguren su salud y vida.
- b) El empleador deberá cooperar con la instrucción e información general relativa a las normas que regulan el trabajo domestico.
- c) Proporcionar asistencia médica y medicinas al trabajador domestico cuando este esté sufriendo enfermedad leve o que lo incapacite hasta por una semana para sus labores.

Artículo 15. Los trabajadores domésticos tienen las siguientes obligaciones especiales:

- a) Tener al empleador, su familia y personas que visiten el hogar donde presta sus servicios, consideración y respeto.
- b) Discreción con respecto a la vida familiar.
- c) Cumplir con sus atribuciones que el empleador le dicte concernientes al cuidado del hogar.

Terminación de la relación laboral

Artículo 16. Son causas justas para que el empleador de la terminación de la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, además de las estipuladas por el Código de Trabajo:



- a) La desidia manifiesta por parte del trabajador domestico en el cumplimiento de sus obligaciones.
- b) La falta de respeto al empleador.
- c) Mal trato a las personas que habitan la casa donde presta sus servicios.

Artículo 17. Son causas justas para que el trabajador doméstico de la terminación de la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, además de las estipuladas por el Código de Trabajo:

- a) El que no le sean proporcionados los medios necesarios y mínimos para su vivienda y alimentación como lo regula la presente ley.
- b) Mal trato evidente hacia su persona por parte del empleador o algún miembro de su familia.
- c) La falta de respeto por parte del empleador o algún miembro de su familia.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. 1986 Págs. 147,385.

CABANELLAS Guillermo. **Introducción al derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. (s.f.) Pág. 171.

CALDERA, Rafael **“Derecho del trabajo”** Buenos Aires, Argentina, Editorial El Ateneo 1960.

CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico**, Bogotá Colombia, Editorial Temis, 1995, Pág. 498.

CAVAZOS Flores, Baltasar, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México, Editorial Trillas, 1997, Pág. 294.

CUEVAS, Hugo. **Diccionario de administración y finanzas**, Editorial Océano, España, 1983.

Diccionario de la real academia española, Dirección electrónica: <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (diciembre, 2005)

FERNÁNDEZ H. Alonso. **Diccionario jurídico sobre seguridad social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994.

FRANCO López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Editorial Fénix, (s.l.i.) 2004, Pág. 616; 621; 622;

GUERRERO Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**, Bogotá Colombia, Editorial Leyer, 2008, Pág. 238.

<http://www.definicion.de/trabajo/> (16 de mayo de 2011)

<http://www.definicion.org> (19 de enero del 2012)



http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=domestico (12 de abril de 2012)

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=servicio (12 de abril de 2012)

<http://www.revistaamiga.com/Amiga441/1099283112428.htm> (10 de noviembre de 2012)

<http://ar/libros/genero/pereda.rtf> (6 de diciembre de 2012)

<http://es.wikipedia.org/wiki/contratos> (10 de diciembre 2012)

<http://www.ilo.org> (8 de enero de 2013)

MERINO, A. **Diccionario de la lengua española**, (s.l.i.) Vicens – Vives, Editorial S.A. 1983. Pág. 78

MILLA, José **“Cuadros de Costumbres”**, (s.l.i.) Tipografía el Progreso, 1982, pág. 136.

MONTES De Oca Barajas, Santiago. **Los Contratos Especiales de Trabajo**, Paris, Francia, Editorial Dalloz, 1990, pág. 87.

PEREIRA Orozco, Alberto. **Introducción al estudio del derecho I**. 4ta. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. de Pereira, 2004.

PIERNAS Hurtado, José. **Vocabulario de economía política, enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía Universidad de Málaga**, España, Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/T.htm>, (15 diciembre, 2010).

SABINO, Carlos. **Diccionario de economía y finanzas, enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía**, Universidad de Málaga, España, Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/index.htm>, (15 diciembre, 2010).

SMITH y Ariselva Alvarado, Ruiz Duran. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**, Chile, Editorial Jurídica, 1950, Pág. 95.



TESSENBAUM, Mariano R. "**El derecho latinoamericano del trabajo**" Universidad Autónoma de México, (s.f.) Facultad de Derecho, Tomó I, pág. 627.

UNSAIN, Alejandro M. **Legislación del trabajo**, Buenos Aires, Editorial El Ateneo, 1954, Pág. 154.

VALENZUELA Sazo, Jorge Rolando. **El convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas y la necesidad de adecuar el Artículo 27 del Código de Trabajo a través de su reforma.** (s.l.i.) (s.e.) (s.f.) pág. 31.

Legislación:

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

Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo. Números: 87 Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales; 100 Igualdad de oportunidades y de trato; 111 Discriminación en materia de empleo y ocupación.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

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