

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



**LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN EL TRABAJO  
DOMÉSTICO EN GUATEMALA**

**ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**

**GUATEMALA, JULIO DE 2017**

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

**LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN 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

**ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández  
Vocal: Lic. Sergio Roberto Santizo Girón  
Secretario: Licda. Crista Ruiz de Juaréz

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Edwin Leonel Bautista Morales  
Vocal: Lic. Juan Ajú Batz  
Secretario: Licda. Mery López Cardona

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 15 de abril de 2015.

ASUNTO: ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO, CARNÉ No. 200610405, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121216.

TEMA: "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado GUSTAVO ADOLFO CATALÁN MOTTA, Abogado y Notario, colegiado No. 12465.

DR. BONERÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Adjunto: Nombramiento de Asesor  
cc.Unidad de Tesis  
BAMO/darao.



Guatemala 08 de junio de 2015

Licenciado:

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria



Estimado Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que conforme providencia de fecha 15 de abril del año 2015, he finalizado la actividad que se me encomendó como Asesor en la elaboración del trabajo de tesis, intitulado **“LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA”** del bachiller **ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**.

Cumpliendo con el contenido del Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura, doy a conocer lo siguiente:

1. Que el contenido de la tesis, constituye un aporte académico, para los estudiantes de derecho, que encontrarán en sus páginas las herramientas básicas para conocer y tomar conciencia acerca de los derechos que tienen y protegen el trabajo doméstico a nivel nacional.
2. Realizó una investigación seria y actualizada del tema tomando en cuenta todo lo relativo. Siguió los métodos: analítico, descriptivo, sintético, los cuales le sirvieron para estructurar su trabajo.
3. Entre las técnicas de investigación utilizó: la bibliográfica y la documental, misma que dio la orientación en el desarrollo de su investigación.



4. Su redacción es clara y adecuada al tema objeto de la investigación realizada.
5. Las conclusiones constituyen una síntesis de la investigación realizada
6. Las recomendaciones reflejan su interés por sensibilizar, fomentar y dar a conocer las razones por las cuales no se aplica la legislación referente al trabajo doméstico en Guatemala.
7. Acompañó bibliografía pertinente y necesaria que le sirvió de base y enriqueció el trabajo de investigación.

Por las razones consideradas, al concluir mi labor como Asesor, dejo constancia del interés y dedicación mostrada por el bachiller **ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**, ya que realizó entregas periódicas, habiendo acatado las observaciones que le hice al respecto; en consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE** en virtud de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos para que el Bachiller pueda sustentar su Examen General Público de Tesis y optar a los títulos de Abogado y Notario, para ser discutido previo dictamen del Revisor.

Atentamente:

MISC. Gustavo Adolfo Catalán Motta

Abogado y Notario

Colegiado: 12, 465

**Lic. G. Adolfo C. Motta**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 11 de septiembre de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO L. YOVANI CHINCHILLA GIRÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO, intitulado: "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN 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 ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/srrs.

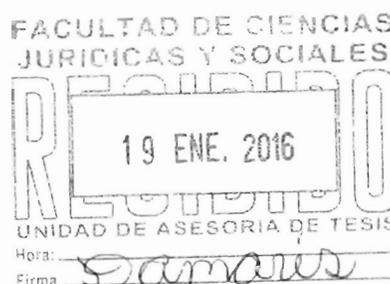




**Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**8ª Avenida 15-70, zona 1, Oficina numero 3, Ciudad de Guatemala**  
**Teléfonos: 2230-5801 y 5472-2160**  
**Colegiado: 8,547**

Guatemala, 10 de Diciembre de 2015

Licenciado  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Coordinador de Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria



Respetable Licenciado Mejía Orellana

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y profesionales, a la vez informarle que en cumplimiento a la resolución de fecha 25 de enero del año 2016, en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis del bachiller **ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**, con carné número 200610405, denominado: **“LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA”**, y para la cual procedí a revisarlo y asesorarlo al estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

1. El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en el derecho de la falta de aplicación de las leyes que rigen el trabajo doméstico en el país con vista en la necesidad de crear mecanismos que hagan que se respete dicha legislación, ya que en la legislación correspondiente se establecen las razones que fundamenten dicho extremo.
2. La metodología aplicada en este trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como la aplicación de métodos lógico-deductivo e inductivo, ya que permitió que la investigación documental se pudiera dividir, identificando y analizando la legislación laboral que gira en torno a dicho problema abordado.
3. Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la aplicación de las normas laborales que protegen a los trabajadores domésticos en Guatemala. Se verificó que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias del estudiante y que conlleven con el verdadero objeto del tema del presente trabajo, el mismo carece de cuadros estadísticos; y por último pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada y suficientemente explicativos.

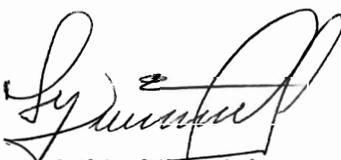


**Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**8a. Avenida 15-70, zona 1, Oficina número 3, Ciudad de Guatemala**  
**Teléfonos: 2230-5801 y 5472-2160**  
**Colegiado: 8,547**

En relación a lo anterior se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por el bachiller, según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, Artículo 32, el cual literalmente dice: *“Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión al 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”.*

Por lo expuesto en mi calidad de REVISOR, concluyo que el trabajo de tesis del Bachiller **ÁNGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO**, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Atentamente,

  
**Lic. Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**Revisor de tesis**  
**Colegiado 8,547** **Lic. L. Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 06 de junio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANGEL OSWALDO ESPINOZA SOTOJO, titulado LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS LEYES QUE RIGEN 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.

RFOM/srrs.




## DEDICATORIA

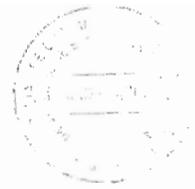


- A DIOS:** Que en todo momento apoyo esta causa, fiel testigo del sacrificio dedicado desde el primer día de haber emprendido este camino; a Él gracias por darme la oportunidad de llegar a esta culminación de mi carrera profesional.
- A MIS PADRES:** Flavio Oswaldo Espinoza Soto y Ana Ruth Sotojo López, por el apoyo recibido, por enseñarme valores como la disciplina, perseverancia y dedicación, que han sido pilares sólidos para llegar a este triunfo, que realmente no es mío, sino que de ustedes dos.
- A MIS HERMANOS:** Fabiola y Francisco, gracias por el apoyo recibido, desde que estábamos en primaria hasta este día, en el que pertenecemos a esta gloriosa Universidad, y sé que también ustedes culminaran sus estudios.
- A MIS SOBRINOS:** Iñaki y Fabián, para que esta finalización de esta carrera profesional les sirva de ejemplo que los sueños si se cumplen y que lo emulen en un futuro.
- A MIS MAESTROS:** Del Colegio Mixto Concepción, Liceo Preuniversitario y Universidad de San Carlos; quienes influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias, que me formara como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida; a todos y a cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento por compartir el pan del saber.

**A:** La tierra que me vio nacer, El Pajón, por haber crecido junto con ella, y por tantas experiencias vividas en mi niñez y adolescencia, que me hicieron creer en mí mismo y culminar con este meta hoy cumplida.

**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por hacer nacer en mí el espíritu de revolución y lucha que tanto debemos de tener.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo .....	1
1.1. Antecedentes .....	2
1.2. Sujetos de la relación laboral .....	3
1.3. Contenido .....	3
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	4
1.5. Tratados internacionales .....	5
1.6. La ley .....	7
1.6.1. Códigos laborales .....	6
1.6.2. Leyes especiales .....	7
1.6.3. Leyes no laborales .....	7
1.6.4. Reglamentos .....	8
1.7. Jurisprudencia .....	8
1.8. Contratos de trabajo .....	9
1.8.1. Contrato individual de trabajo .....	9
1.8.2. Contratos colectivos de trabajos .....	10
1.8.3. Reglamento interior de trabajo .....	10
1.9. Principios generales del derecho .....	11

### CAPÍTULO II

2. Salario .....	17
2.1. Características.....	18



	Pág.
2.2. Clasificación .....	19
2.2.1. Por su capacidad adquisitiva .....	19
2.2.2. Por su calidad satisfactoria .....	20
2.2.3. Por su límite .....	20
2.2.4. Por su razón de quien produce el trabajo o recibe el salario .....	20
2.2.5. Por su forma de pago .....	21
2.3. Factores determinantes del salario .....	21
2.4. Salario mínimo interprofesional .....	23
2.5. Antecedentes .....	24
2.6. Tipos de salarios .....	25
2.7. Salario mínimo .....	25
2.7.1. Antecedentes históricos del salario mínimo .....	25
2.7.2. Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario .....	26
2.7.3. Formas de calcular el salario mínimo .....	27
2.8. Diferencia entre salario y sueldo .....	30
2.9. Convenios referentes al salario .....	31
2.9.1. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 .....	31
2.9.2. La conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo	31
2.9.3. Convenio sobre la protección del salario, 1949 .....	32
2.9.4. La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo	32

### CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo .....	35
3.1. Contrato individual de trabajo .....	35
3.2. Definición legal del contrato individual de trabajo .....	37



Pág.

3.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo .....	40
3.4. Características del contrato individual de trabajo .....	41
3.5. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo .....	43
3.6. Capacidad legal de las partes .....	43
3.7. El consentimiento .....	46
3.7.1. Doctrinariamente el consentimiento puede ser expreso o tácito .....	47
3.7.2. Vicios del consentimiento .....	47
3.8. Objeto .....	52
3.9. Clasificación de los tipos de trabajo .....	54
3.9.1. El oficio .....	55
3.9.2. La labor .....	55
3.9.3. La profesión .....	55
3.9.4. La especialización .....	56
3.9.5. Artesanado .....	56

## CAPÍTULO IV

4. Falta de aplicación de las leyes que rigen el trabajo doméstico en Guatemala...	59
4.1. Trabajo doméstico en Guatemala .....	59
4.1.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico .....	64
4.1.2. Escenarios de vida de la trabajadora doméstica .....	67
4.2. Situación jurídica de la trabajadora doméstica guatemalteca en la actualidad	69
4.2.1. Salarios .....	74
4.2.2. Prestaciones .....	76
4.2.3. Vacaciones .....	77



	Pág.
4.2.4. Indemnización .....	77
4.2.5. Licencia con goce de salario por periodo pre y post natal .....	78
4.2.6. Días de asueto .....	78
4.2.7. Jubilaciones .....	79
4.3. De la necesidad de la creación de normas jurídicas .....	80
4.4. Análisis de la situación actual de la falta de aplicación de las leyes para el régimen especial de trabajo doméstico .....	83
4.5. El desconocimiento generalizado de los patronos en cuanto al pago de las prestaciones laborales en relación al trabajo doméstico .....	86
4.6. Incongruencia entre los principios de derecho laboral y la regulación que el Código de Trabajo hace del servicio doméstico .....	91
<b>CONCLUSIONES</b> .....	95
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	97
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	99



## INTRODUCCIÓN

Guatemala, es un país de múltiples contrastes, donde la mano de obra calificada y la profesionalización es escasa a comparación con la gran cantidad de personas que se dedican a trabajos que no necesitan una preparación académica para su realización, entre estas labores tenemos el trabajo doméstico. Esto se da como consecuencia de la masificación de riqueza por parte de la clase alta y la falta de oportunidad laboral por parte de la clase baja, dándose el fenómeno que la familia acomodada no tenga el tiempo de llevar a cabo el trabajo propio del hogar; ya sea por sus diversas actividades que realizan fuera de la residencia, como el trabajo, negocios o estudios o por el simple hecho de no quererlo hacer y tener el dinero suficiente para que lo haga una persona ajena a la familia.

Esto abre la puerta a la contratación de personas de escasos recursos a llevar la labor doméstica por un sueldo muy modesto, además que las garantías mínimas laborales que el cuerpo jurídico guatemalteco establece, no son aplicadas a cabalidad, muchas veces porque ninguna parte de la relación laboral conoce tanto sus derechos como sus obligaciones, o los patronos, señores de la casa, se aprovechan de la ignorancia de sus trabajadores domésticos, y por ende son susceptibles de diversas infracciones a sus derechos, tales como los horarios excesivos de trabajo, el maltrato por parte de sus patronos o la mala retribución por sus actividades.

El objetivo general fue establecer los motivos de la falta de aplicación de la normativa laboral dentro del ámbito de trabajo de las empleadas domésticas y proponer diferentes soluciones para que se de una armonía, de la relación patrono trabajador y el cuerpo jurídico que lo regula, lo cual se alcanzó. Además dentro de la hipótesis planteada se comprobó porque se estableció que existe falta de aplicación de las leyes laborales de Guatemala hacia la empleada doméstica.



Entre los temas que se desarrollaron se encuentran los capítulos siguientes: en el primer capítulo, el derecho de trabajo, tema en el cual, se abarcó el estudio del derecho constitucional, que todo sujeto debe de tener, entre estos la persona que se dedica a la labor doméstica, la cual es primordial para que tenga un desarrollo óptimo dentro de la sociedad; en el segundo capítulo, el salario; capítulo que tuvo como estudio, el producto final que busca todo trabajador en una relación laboral, para satisfacer sus necesidades primordiales como persona, no siendo ajeno a los trabajadores domésticos; en el tercer capítulo, el contrato de trabajo, contenido que explica todo lo concerniente a la manera en la cual, una persona individual se obliga frente a otra a prestar sus servicios de manera física, intelectual o ambas a cambio de una retribución; y en el cuarto capítulo, la falta de aplicación de las leyes que rigen el trabajo doméstico en Guatemala, tema en el cual se desarrollara el estudio de las diferentes normas vigentes que abarcan la regulación del trabajo doméstico y propuesta de soluciones a esta problemática jurídica.

Los métodos analítico, descriptivo y sintético, así como; las técnicas de investigación bibliográfica y documental se utilizaron para el desarrollo del presente trabajo.

Es importante establecer que por los diferentes vejámenes que existen en cuanto a la falta de aplicación a las leyes laborales en el ámbito del trabajo doméstico, que se de una reforma profunda a lo establecido en el Código de Trabajo y tener una mayor amplitud y rigurosidad al tema en materia de estudio, ya que siendo muy pocos los artículos que regulan esta labor, tiende a no aplicarse de buena manera y dando como resultado una labor explotadora, sin un salario justo y sin ningún beneficio de los que establece el cuerpo legal de trabajo.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

“El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero”<sup>1</sup>.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

---

<sup>1</sup> Fernández Raimundo-Gómez Leo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 156.



## 1.1. Antecedentes

“El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las Revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva”<sup>2</sup>.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág. 75.



## 1.2. Sujetos de la relación laboral

“Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo”<sup>3</sup>.

Podemos establecer al trabajador como aquella persona individual que se obliga a llevar a cabo ciertas actividades a cambio de una retribución, y el empleador el que se beneficia por esa actividad que realiza el trabajador, ya sea por percibir una ganancia o por la realización de una obra.

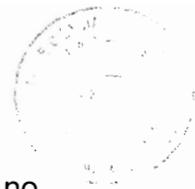
## 1.3. Contenido

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- a) Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

---

<sup>3</sup> **Ibíd.** Pág. 50.



- c) Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
  
- d) Derecho procesal laboral.

#### **1.4. Fuentes del derecho laboral**

En las constituciones, a través del tiempo, se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas se han incorporado derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo
  
- b) Derecho al salario mínimo
  
- c) Indemnización ante despido injusto
  
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones
  
- e) Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el Estado aportan dinero
  
- f) Estabilidad de los funcionarios públicos



- g) Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- h) Derecho de sindicación
- i) Derecho de huelga y de cierre patronal: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- j) Derecho a negociar colectivamente

### **1.5. Tratados internacionales**

“Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social”<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> **Ibíd.** Pág. 52.



Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Los pactos o convenios de las Naciones Unidas, Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

## **1.6. Ley**

La ley es la más importante de las fuentes del derecho laboral. Es la expresión máxima de la intervención del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

### **1.6.1. Códigos laborales**

“Muchos ordenamiento jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de



donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.

El código laboral de cada Estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales”<sup>5</sup>.

Guatemala no es ajena a esta corriente que se da en Latinoamérica y también crea el Código de Trabajo, con el número de Decreto 1441 del Congreso de la Republica, es a partir de ese momento donde se origina a normar de manera mas específica las relaciones patrono-trabajador.

### **1.6.2. Leyes especiales**

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los Códigos de Trabajo. También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

### **1.6.3. Leyes no laborales**

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Pág. 83.

#### **1.6.4. Reglamentos**

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, a través de los acuerdos gubernativos dentro de los límites permitidos por la constitución

Política vigente y las mismas leyes.

#### **1.7. Jurisprudencia**

Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones rusa y mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.



Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

## **1.8. Contratos de trabajo**

Como fuente del derecho laboral, se va a dar cuando la relación entre la persona individual se obliga frente a otra persona, ya sea individual o jurídica a cumplir determinada actividad, física o intelectual, puede ser también ambas, a cambio de una remuneración. Y este puede ser contrato individual de trabajo o contrato colectivo de trabajo.

### **1.8.1 Contrato individual de trabajo**

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- a) Las partes, trabajador y empleador
- b) El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador
- c) Los servicios personales realizados por el trabajador
- d) La remuneración recibida por el trabajador



### **1.8.2. Contratos colectivos de trabajo**

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

### **1.8.3. Reglamento interior de trabajo**

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

“El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).



En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores”<sup>6</sup>.

### **1.9. Principios generales del derecho laboral**

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales: Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento. Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles. Se detallan a continuación los principios generales del derecho laboral:

#### **A) Principio protector**

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado. El principio protector contiene tres reglas: Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que

---

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 89.



ya tiene un trabajador. Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

## **B) Principio de irrenunciabilidad de derechos**

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de doce horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante dieciocho horas.

## **C) Principio de continuidad laboral**

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador, por estar de manera dependiente al ingreso que obtiene por su actividad que realiza a favor del patrono, y mientras el contrato establecido no tenga una fecha de finalización, se considera a plazo indefinido.



#### **D) Principio de primacía de la realidad**

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

#### **E) Principio de razonabilidad**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

#### **F) Principio de buena fe**

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla. El trabajo y las relaciones sociales que genera, es y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos.

“Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y



venderla por su sola voluntad, y apropiarse de los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo sino mercado de personas (trata de personas).

A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia. Sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso en amplios sectores del mundo del trabajo incluso en los países más desarrollados<sup>7</sup>.

El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenio colectivo de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo. Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

---

<sup>7</sup> Alzamora Valdez, Mario, **Derecho de trabajo**. Perú, Editorial EDDILI, 1987. Pág. 365.



“El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro, o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conformar relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación, que lo ubican cerca de la esclavitud. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años.

Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la mantención de un pequeño grupo asalariado formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas mercerizadas (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral”<sup>8</sup>.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

---

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 370.



“La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente *en negro*, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan en cambio las llamadas áreas grises que, en investigaciones sobre comienzos de los 90's se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluyendo la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas”<sup>9</sup>.

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

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 372.



## CAPÍTULO II

### 2. Salario

“El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional”<sup>10</sup>.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en

---

<sup>10</sup> Rocco, Ugo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 123.



un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

## **2.1. Características**

“En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.



Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia. Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector”<sup>11</sup>.

## **2.2. Clasificación**

Dentro de la clasificación del salario, como remuneración que percibe una persona individual por la actividad que realiza a favor de un tercero, tenemos lo siguiente: Por su capacidad adquisitiva, por su capacidad satisfactoria, por su límite, Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario y por la forma de pago.

### **2.2.1. Por su capacidad adquisitiva**

Salario nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

---

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 128.



Salario real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario.

De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

### **2.2.2. Por su capacidad satisfactoria**

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador y de las demás personas que tenga a su cargo.

### **2.2.3. Por su límite**

Salario mínimo: Alimentación límite, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas y salario máximo: Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

### **2.2.4. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario**

Salario personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.



Salario colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos. De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

### **2.2.5. Por su forma de pago**

Por unidad de tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Por unidad de obra: Cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

### **2.3. Factores determinantes del salario**

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes: La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

“John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores,



determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios”<sup>12</sup>.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal.

Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los

---

<sup>12</sup> *Ibíd.*, Pág. 133.

trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

#### **2.4. Salario mínimo interprofesional**

En muchos países la legislación establece un salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral. Este salario mínimo es fijado por los gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador, este salario se fija anualmente mediante un decreto-ley, y refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. En la actualidad, (2007)



son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos.

## **2.5. Antecedentes**

Para el Código de Trabajo en el Artículo 88, “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos”.

El código laboral guatemalteco nos da una definición muy concisa del salario, al establecer que es un ingreso que va a obtener el trabajador producto de la actividad que realiza a favor del patrono, existiendo de por medio un contrato escrito o acuerdo verbal entre estos.

¿Cómo se fija el monto del salario? Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el Artículo 102 inciso e) de la



Constitución Política de la República de Guatemala, para la protección de los trabajadores y su familia.

## **2.6. Tipos de salarios**

Salario en dinero: Es el que se abona íntegramente con moneda de curso legal. Y el

Salario en especie: Es el que paga en valores que no son moneda, principalmente con productos, o bien proporcionándole al trabajador vivienda y alimentación.

El salario en especie puede pagarse a los campesinos hasta un máximo de un 30% de su salario en alimentos o artículos de consumo personal.

## **2.7. Salario mínimo**

Es el límite retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.

### **2.7.1. Antecedentes históricos del salario mínimo**

En Nueva Zelanda y Perú fueron los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1928 la instituyó para los demás países.



El salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula el código de trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad y las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades.

“En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano técnico consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria”<sup>13</sup>.

### **2.7.2. Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario**

Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política de salarios. Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo. Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo. Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la implementación de los salarios mínimos y

---

<sup>13</sup> Monroy Cabra, Marco Gerardo, **Principios de derecho laboral**, Pág. 68.



su publicación en el diario oficial. Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos. Evacuár las consultas que sean de su competencia.

### **2.7.3. Formas de calcular el salario minimo**

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están regulas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir a continuación las enumero:

#### **a) Salario ordinario y bonificaciones**

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende en Q.1,



810.00. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado: Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

## **b) Aguinaldo**

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.



#### **d) Vacaciones**

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

#### **e) Despido e indemnización**

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en la ley. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin



responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

Liquidación de un trabajador: Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales:

Despido

Indemnización un salario por año.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo

Renuncia

No debe pagar indemnización.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo

## 2.8. Diferencia entre salario y sueldo

“SALARIO Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. SUELDO Se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina”<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> EJE. Pág. 233.



## **2.9. Convenios referentes al salario**

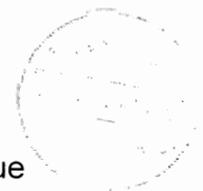
A lo largo de la historia la Organización Internacional del Trabajo, ha creado diferentes convenios de trabajo los cuales han sido originados para que el salario como máximo fin de los trabajadores para prestar sus servicios, no sea vulnerado y que sea siempre acorde al trabajo que se realiza, y que este pueda satisfacer sus necesidades básicas, para tener una vida digna.

### **2.9.1. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 22:06:1970 Sesión de la Conferencia: 54 Sujeto: Salarios.

### **2.9.2 La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión; Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951; Considerando que estos Convenios



han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa. Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de 1970, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

### **2.9.3. Convenio sobre la protección del salario, 1949**

Convenio relativo a la protección del salario (Nota: Fecha de entrada en vigor: 24:09:1952. Este Convenio ha sido parcialmente revisado en 1992 por el Convenio núm. 173.) Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 01:07:1949.

### **2.9.4. La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda

reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, en 1949.





## **CAPÍTULO III**

### **3. Contrato de trabajo**

Es el contrato por medio del cual una persona individual se obliga frente a otra persona ya sea individual o jurídica, a prestar sus servicios físicos o intelectuales, o ambos a cambio de una retribución en dinero.

#### **3.1. Contrato individual de trabajo**

El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen.

La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores. De modo que el vínculo jurídico y económico, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, que une a los patronos con sus trabajadores es el contrato individual de trabajo.

En la actualidad la contratación laboral es de vital importancia para la política económica del país, ya que es ahí donde se dan las relaciones entre el capital y el rebajo, siendo los sujetos de dicha relación patronos y trabajadores, con el fin de obtener una remuneración con la cual atender sus necesidades vitales y las de su



familia; y para la otra parte, conseguir la aportación de la obra productora de capital con la fuerza física o intelectual del trabajador.

“El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.”<sup>15</sup>

Es necesario señalar que el contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez los cuales hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal es el caso de los contratos regulados en el Código Civil, Decreto Ley 106 en los Artículos comprendidos del 2,000 al 2,027, mismos que pertenecen a la esfera del derecho privado, de manera que ante la falta de dichos elementos esenciales se produce la inexistencia del contrato de trabajo.

Para realizar un estudio profundo de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo es imprescindible definir previamente dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, así como sus características y de esa manera analizar por separado los elementos de que está compuesto.

---

<sup>15</sup> Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 29.



### 3.2. Definición legal del contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, da la definición legal siguiente: “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, es bastante completa, porque describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato con los regulados en otras ramas del derecho.

Estos elementos son fundamentales para la existencia del contrato de trabajo, a tal grado, que si faltase alguno o sólo uno de ellos, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo dejaría de serlo y pasaría a ser un contrato de índole civil o mercantil y si sucede lo contrario, es decir si tuviere otra denominación ya sea civil, mercantil u otro, y el mismo reúne los elementos antes mencionados, ese contrato automáticamente se convertiría en un contrato de trabajo y se regularía por las normas de trabajo.

De modo que la denominación que las partes le den al contrato, no tiene relevancia alguna, si la relación establecida entre ellos contiene todos los elementos de existencia de un contrato individual de trabajo:



Vínculo económico: A través de la contratación individual surge este vínculo económico que se materializa, cuando el trabajador como consecuencia de prestar sus servicios personales recibe a cambio una retribución para cubrir sus necesidades alimenticias, de vivienda y las de su familia. El patrono sea cual fuere la actividad a la que se dedique, tiene como propósito perseguir un lucro para incrementar así su patrimonio, exceptuando determinados casos y ello no lo puede conseguir sino con la ayuda de los trabajadores.

Vínculo jurídico: Se refiere a que el contrato individual de trabajo está regulado por el derecho positivo como una principal fuente de derechos y obligaciones entre el patrono con sus trabajadores, el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado; por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios y no sólo lo que se establece en él, sino a las obligaciones y derechos que establecen el Código de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. Servicios personales:

La legislación guatemalteca consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser personal, en donde el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo.

Este vínculo obligacional nace como consecuencia de la naturaleza de las obligaciones que caracterizan al contrato de trabajo, siendo éstas obligaciones personales en

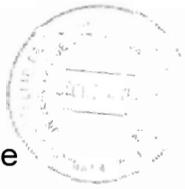


contraposición a las obligaciones reales propias del derecho privado. Dependencia y dirección inmediata o delegada.

Retribución: Cuando la ley establece que el trabajador recibirá una retribución a cambio de sus servicios personales prestados a su patrono, se refiere al salario o sueldo como lo preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Siendo esta norma de carácter preceptiva y por ende imperativo, si la retribución es inexistente, el carácter del trabajo pasaría a ser voluntario y quedaría fuera del alcance del Derecho de Trabajo o pasaría a ser un trabajo forzoso el cual está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral.

El Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, establece que: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Por tal motivo, si alguno de estos elementos faltaren en un contrato de trabajo, se estaría en presencia de un contrato civil o bien si un contrato civil reúne estos elementos dejaría de ser civil para convertirse en uno de trabajo, tal y como lo refiere la legislación laboral guatemalteca, sea cual fuere su denominación; asimismo se



integraría un sexto elemento, el subjetivo, en donde las partes contratantes se convertirían en patrono y trabajador.

### **3.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo**

Dentro de la doctrina existen muchos juristas que se destacan por sus obras sobre derecho del trabajo, de los cuales se extraen algunas definiciones sobre el contrato individual de trabajo, mismas que se consideran muy acertadas en relación a lo preceptuado por la legislación laboral. Para el tratadista Mario Deveali, el contrato de trabajo es “una convención por la cual una persona, trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador, en forma continuada, a cambio de una remuneración”<sup>16</sup>

Este autor explica que el contrato de trabajo es una figura jurídica de gran importancia en el sistema del derecho, pues es el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio, además de que contienen intereses contrapuestos, lo cual es característico de los contratos de cambio, en este caso se intercambian trabajo por salario.

La definición que brinda este autor, va más allá del objeto del contrato, al incluir la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de éste. Las definiciones doctrinarias citadas coinciden en que el contrato de trabajo es un acto o negocio jurídico bilateral, en virtud del cual dos

---

<sup>16</sup> Deveali, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**. Pág. 594.



personas (patrono y trabajador) acuerdan la creación de obligaciones de carácter personal y de naturaleza laboral, que significa la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una retribución que se le denomina salario.

El contrato individual de trabajo como institución del derecho y fuente creadora de derechos y obligaciones, forma parte de la actividad productiva de una sociedad, en donde una persona que tiene la capacidad económica de ofrecer un empleo a otra, quien a su vez tiene la necesidad de vender su fuerza de trabajo para así obtener medios materiales para poder subsistir.

### **3.4. Características del contrato individual de trabajo**

Dentro de las características del contrato individual de trabajo están: consensual, bilateral o sinalagmático, oneroso, nominado, conmutativo, nominado, de tracto sucesivo, principal y de orden público.

“Es consensual: Porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione; para que el contrato sea eficaz no necesita otras formalidades como los contratos reales que además del consentimiento se requiere la entrega de la cosa.

Es bilateral o sinalagmático: Porque ambas partes contratantes, se obligan recíprocamente, una a prestar su fuerza de trabajo y la otra a pagar un salario, o sea que, se derivan obligaciones principales para las dos partes.



Es oneroso: Porque implica una prestación mutua de contenido económico, es decir que cada parte recibe algo, el trabajador recibe el pago del salario y el patrono la prestación de los servicios.”<sup>17</sup>

“Es personal, intuito personae, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación, al patrono le interesa que el trabajador conozca el oficio y posea las aptitudes necesarias para el trabajo a desempeñar, motivos por los cuales lo contrata a él y no a otra persona.”<sup>18</sup>

Es nominado: Por el ordenamiento legal guatemalteco, que lo establece dentro de la norma jurídica como contrato individual de trabajo.

Es conmutativo: porque el trabajador percibirá su salario de manera fija y en el periodo de tiempo pactado, independientemente si el patrono obtenga ganancia o pérdida en el negocio que realiza.

Es de tracto sucesivo: Porque la obligación del pago del salario siempre se va a dar a través del tiempo. Siempre y cuando el trabajador concluya con su actividad laboral, el empleador tendrá la obligación de darle su remuneración.

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 95.

<sup>18</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**. Págs. 54 y 55

Es principal, debido a que no depende de ningún otro contrato para que surta efectos jurídicos dentro de una relación donde ambas partes obtienen derechos y contraen obligaciones.

Orden público: Sus estipulaciones deben sujetarse a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de previsión social.

### **3.5. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo como negocio jurídico que es, tiene tres elementos esenciales: La capacidad legal de las partes, El consentimiento libre de vicios, El objeto lícito y posible, La ausencia o el defecto de uno de estos elementos esenciales produce la nulidad del negocio jurídico, así lo dispone el Artículo 1,251 del Decreto Ley 106, Código Civil, “El negocio jurídico, requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y objeto lícito”;

### **3.6. Capacidad legal de las partes**

La capacidad es uno de los elementos esenciales de validez de todo contrato y consiste en la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, técnicamente se le denomina capacidad jurídica. Existen dos tipos de capacidad. La capacidad de derecho o de goce y de obrar o de ejercicio. La capacidad de derecho o de goce es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona. La capacidad de obrar o de ejercicio es la



facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

La capacidad jurídica de los contratantes es indispensable para la creación de un negocio jurídico, la cual se rige por el derecho común, empero la capacidad jurídica como elemento esencial de validez del contrato individual de trabajo tiene un régimen especial dentro del ordenamiento jurídico laboral y para su estudio es necesario distinguir la capacidad del empleador y la del trabajador. La capacidad del empleador es a tenor de las disposiciones comunes que rigen la capacidad jurídica contractual, la parte empleadora debe estar investida de la facultad para adquirir derechos y contraer obligaciones por el hecho de ser persona, ya sea persona individual o persona moral, jurídica o colectiva.

No pueden ser empleadores, los menores de edad, salvo que lo hagan a través de sus representantes legales, los interdictos y los que sufren de perturbaciones mentales transitorias. La capacidad del trabajador en la posición contractual del trabajador cambia con respecto a la del patrono, la legislación de trabajo contiene un régimen especial para la capacidad de los trabajadores menores de edad.

El ordenamiento jurídico establece como criterio de aplicación, el cumplimiento de una edad para la adquisición de la madurez psico-física necesaria para poder celebrar un contrato. Es así como lo dispone el Artículo 8 del Código Civil, cuando establece que: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, siendo mayores de edad los que han cumplido 18 años, sin embargo los



menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.”

El artículo anteriormente citado nos establece que personas tienen la plena capacidad para poder contraer obligaciones, esto se da cuando la persona ha cumplido 18 años, pero existe una excepción a esta normativa, llamada capacidad relativa, y esta se da en algunos casos cuando la persona siendo menor de 18 años pero mayor de 14 años puede contraer ciertas obligaciones, como contraer matrimonio o laborar.

Un acto determinado por la ley es la que reza el Artículo 31 del Código de Trabajo al disponer que: “tienen capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, reglamentos y las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.”

El anterior artículo citado nos establece un claro ejemplo de la capacidad relativa, ya que indica que menores de edad mayor de catorce años tienen capacidad para contratar sus servicios en el ámbito laboral, siempre que las actividades que realicen estén acorde a su edad, acondicionamiento físico y mental.

La capacidad de la mujer en el criterio con respecto a este apartado no tiene mayor relevancia en el sentido de que la mujer como persona tiene los mismos derechos y obligaciones que un hombre, de acuerdo al principio de libertad e igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual



dicta que: “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades.”

El anterior artículo citado de la Constitución Política de la República de Guatemala establece una equiparación entre hombre y mujer al reconocer que son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de género, estado civil, ya que el matrimonio tampoco restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges. Sin embargo en la Carta Magna, en el Artículo 102, inciso k deja clara la protección de las normas con respecto a la mujer trabajadora, ante posibles actos de discriminación por su condición de madre entre otros aspectos.

### **3.7. El consentimiento**

Es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, tal y como se señaló anteriormente dentro de las características del contrato de trabajo, es eminentemente consensual, la misma no requiere de ningún otro requisito para que sea perfecto. El consentimiento de las partes del contrato es la manifestación de su voluntad concurrente de celebrar un pacto, en este caso un contrato de trabajo; para el tratadista Montoya Melgar, la formación de ese acuerdo consensual viene precedida de los llamados “tratos preliminares”, los cuales según este autor, se inician con la oferta de empleo en cualquier medio de comunicación como anuncios en la prensa, radio u otros.



Dentro del ámbito laboral, el consentimiento supone el concurso de una oferta de trabajo realizada por el empresario y la aceptación del trabajador; con ese acuerdo se constituye la relación jurídica laboral, eso significa que la formación de dicha relación es imposible en ausencia de la voluntad de ambas partes.

Con ello se deduce que los efectos y obligaciones derivados del contrato, comienzan a surtir sus efectos desde que se da el concurso del consentimiento de las partes.

### **3.7.1. Doctrinariamente el consentimiento puede ser expreso y tácito.**

Es expreso cuando las partes acuerdan celebrar un contrato de naturaleza laboral, en el cual ambas partes pactan sobre el establecimiento de las condiciones que regirán la relación de trabajo. Es tácito cuando ésta se reduce a hechos, actos o manifestaciones que revelen la voluntad de celebrar el contrato; basta con que el patrono consienta el inicio de la relación para que el contrato exista, sea perfecto, y produzca todos los efectos, como lo expresa el Artículo 19 del Código de Trabajo vigente.

### **3.7.2. Vicios del consentimiento**

El consentimiento debe ser libremente prestado por las dos partes, sin que esa voluntad adolezca de defectos que vicien tal declaración. Ante la falta de mención sobre los vicios del consentimiento dentro del Código de Trabajo, son de aplicación en esta materia, las reglas de derecho común o civil. Para el Código Civil, el negocio



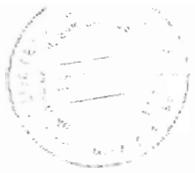
jurídico es anulable, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia, según lo expresa el Artículo 1257.

La presencia de cualquiera de estas causas en alguna de las partes, vicia el consentimiento, provocando la invalidez del contrato celebrado, tal como lo preceptúa el Artículo 1,251 del mismo cuerpo legal, el cual reza que el negocio jurídico requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito. Este mismo cuerpo legal define lo que se debe entender por vicios del consentimiento y que se desarrollan a continuación.

#### **A) Error**

Consiste en el falso conocimiento de una cosa, Es una falacia en de algo que se cree verdadero o real. Para el Código Civil en el Artículo 1258, el error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad, en este caso sobre el trabajo. En la doctrina es conocida como error in negocio que sucede cuando recae sobre el propio negocio jurídico, sobre la naturaleza y efectos del mismo, ocurre cuando una persona celebra un contrato determinado cuando en realidad está celebrando otro de distinta naturaleza.

Este vicio del consentimiento dentro del ámbito laboral es de difícil admisión, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo señala que cualquiera sea la denominación que se le dé al contrato de trabajo, si en el mismo se da la prestación de servicios por cuenta



ajena y bajo la dirección inmediata de otro a cambio de una retribución, el contrato de trabajo existe y aunque se dé la circunstancia de que el contrato se ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, esto no le hace perder su naturaleza y por lo tanto le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

El error puede ser in sustantia cuando recae sobre la identidad del objeto del contrato o sobre alguna de sus cualidades sustanciales, condiciones de trabajo, a modo de ejemplo, se puede mencionar a un trabajador que cree contratarse como administrador y en realidad está celebrando un contrato como dependiente de mostrador; o cuando cree celebrar un contrato por tiempo indefinido, que resulta ser temporal.

En el Artículo 1259 del Código Civil insta que el error sobre la persona sólo invalidará el negocio jurídico, cuando la consideración a la persona, hubiera sido el motivo principal del mismo.

En la doctrina se conoce como error in persona y recae sobre la propia identidad del otro contratante, específicamente en la del trabajador.

Esa identidad es de trascendencia en el campo laboral, debido a que la prestación de los servicios del trabajador es personalísima, y si el patrono cree erróneamente que está contratando con un determinado trabajador que luego resulta ser otro, se está ante un vicio del consentimiento prestado, provocando la nulidad del contrato.



## **B) Dolo**

Según el Artículo 1261 del Código Civil, el dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes. El dolo suele darse en la contratación laboral con frecuencia, en hechos como la de hacer firmar con engaño al trabajador un documento como simple trámite, cuando en realidad encubre una renuncia de derechos; en el caso del trabajador, cuando éste aporte documentos falsos para acreditar una calificación profesional de la cual carece y la misma sea determinante para su contratación o incluso engañar sobre su edad, son algunas manifestaciones del dolo laboral.

Con relación al dolo, la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 77, literal i, del Código de Trabajo contempla: “Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.”

En este artículo establece que el dolo se da cuando el trabajador actúa con hecho pensado de engañar, al momento de contratar o de realizar la actividad para lo cual le retribuyen.



### **C) Violencia o intimidación**

La violencia es, en sentido estricto, la coerción ejercida de una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad. El Código Civil en el Artículo 1,265 indica que debe ser tal esa violencia o intimidación, que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes.

En cuanto a la violencia física se menciona el caso que se escucha muy a menudo en medios de comunicación, cuando grupos de pandillas también conocidas como maras, extorsionan a algunos empleadores utilizando la violencia física contra ellos o su familia con el fin de que preste su consentimiento para que alguno de sus miembros trabaje con ellos, por diversas razones, lo cual se considera que se ejerce una violencia moral cuando amenazan al patrono con hacerle daño físico y ante la negativa de éste, esa violencia moral pasa a ser física cuando llevan a cabo sus amenazas.

Esa violencia o intimidación también puede ocurrir como un acto previo a contratar a una persona que solicita un empleo, el empresario le impone como condición, la realización de la prueba poligráfica, ya que se produce un tipo de intimidación por el simple hecho de que la persona quien necesita de la fuerza de trabajo de otra, quiera verificar si es cierto todo lo que el aspirante al puesto haya afirmado en su hoja de vida o en su entrevista de trabajo.

Una vez realizada la entrevista de trabajo y se haya obtenido el consentimiento de la persona para realizar dicha prueba, el empresario con los resultados de la prueba poligráfica en sus manos pueda manipularlas a su beneficio, haciendo que el aspirante al puesto acepte condiciones de trabajo menos favorables a las que en un principio ofrecía aquel y él acepte al sentirse intimidado por los resultados además de asegurarse un empleo y por consiguiente a una estabilidad laboral.

### **3.8. Objeto**

Es otro de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo que consiste en el aprovechamiento, por parte del patrono, de la fuerza de trabajo que el empleado le brinda y por el otro lado, el salario o remuneración que el trabajador recibe a cambio de su trabajo. Para la teoría general de las obligaciones, por el objeto de un contrato debe entenderse la sustancia económica, bienes y utilidades, que caen bajo la voluntad de las partes; en otras palabras, el objeto del contrato individual de trabajo está constituido por los bienes que desean intercambiar los contratantes mediante la celebración del pacto o contrato.

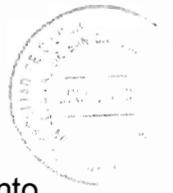
Actualmente suele afirmarse que el objeto del contrato de trabajo es el trabajo prestado en ciertas condiciones, (personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena), sin embargo en el trabajo reside el interés individual de las partes; el del empleador de obtener un servicio y la del trabajador quien persigue otro bien o utilidad, la obtención de un salario, por lo que también se integra al objeto del contrato.

Esta doble cara del objeto del contrato de trabajo se deriva de la expresión servicios personales retribuidos contenida en el Artículo 18 del Código de trabajo, de donde se deduce la prestación laboral y la prestación salarial, objetos a su vez de las obligaciones básicas del trabajador y del patrono, característica que difiere del denominado contrato de servicios profesionales.

Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra son condiciones que rigen el contrato individual de trabajo, acordadas por las partes contratantes y que no podrán ser alteradas fundamental o permanentemente, una vez establecidas, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes, pactos colectivos de condiciones de trabajo o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un acuerdo ministerial por existir justificación plena sobre la situación económica de la empresa.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco establece las condiciones siguientes: La materia u objeto: el objeto como una condición que regirá el contrato de trabajo, es la prestación de los servicios personales ya sea manuales o intelectuales por parte del trabajador a un patrono, y concretizar de manera específica la obligación de hacer del trabajador, teniendo en cuenta que esa prestación de servicios debe ser lícita, posible y determinada.

Es lícito el objeto cuando no esté prohibido por las leyes y las buenas costumbres. Son ilícitos todos los trabajos prohibidos por la ley, tal es el caso del trabajo forzoso. En



cuanto al objeto posible, su contrapartida, la imposibilidad, puede darse en el momento de celebrar el negocio jurídico y puede basarse en razones físicas o legales, como el caso en el que las partes carezcan de capacidad o se contraten servicios prohibidos por la ley en donde no es posible un contrato de trabajo cuyo objeto sea cometer un delito.

También el objeto del contrato podría devenir en imposible en un momento posterior, denominado por la doctrina como imposibilidad sobrevenida como es el caso de la ineptitud del trabajador producida en el desarrollo del contrato, lo cual daría como resultado la resolución del mismo. Un ejemplo podría darse cuando un trabajador que presta sus servicios como carpintero, tiene un accidente que le deja lesiones graves en sus manos y por ello ya no puede prestar sus servicios, para la materia u objeto del contrato.

Finalmente el objeto debe ser determinado lo cual significa que el trabajador debe conocer los servicios que está obligado a prestar, sin embargo la determinación de los servicios contratados no plantea especiales problemas en el ámbito laboral, salvo acuerdos que no transgredan los mínimos legales. La determinación de las condiciones de la prestación de los servicios se rige por las disposiciones legales y reglamentarias, así como convenios colectivos de trabajo.

### **3.9. Clasificación de los tipos de trabajo**

Es oportuno fijar las tareas de finalidad económica y de utilidad social que engloba la figura trabajo y con ello realizar una clasificación de los tipos de empleo que existen.



Dentro de la doctrina se han realizado clasificaciones del trabajo, algunas de ellas han sido establecidas de acuerdo al tipo de trabajo, otras con respecto a los sujetos de la relación de trabajo, pero primordialmente se han realizado clasificaciones según el tipo de trabajo o actividad que se realizan dentro de las empresas.

### **3.9.1. El oficio**

Es sinónimo de ocupación habitual, equivale al ejercicio de algún arte manual, en este sentido se opone a las profesiones liberales en las que predomina el trabajo intelectual como el de creación e inspiración.

### **3.9.2 La labor**

Se refiere a una ocupación concreta o ha determinado trabajo, se aplica a toda operación rural y de agricultura de los campos. La obra: Constituye una cosa hecha por un sujeto, es un trabajo material en cualquier producción, generalmente obra es la que realizan los artífices o artesanos. El trabajador que tiene oficio es un obrero calificado en tanto aquel que carece de instrucción completa sobre determinada rama de la producción es uno no calificado.

### **3.9.3. La profesión**

En su sentido estricto la profesión es la ejecución de un trabajo o una actividad personal; en sentido amplio, es la concebida como agrupamiento de todos los que



realizan el mismo género de actividad. También por profesión se entiende el oficio, o actividad que constituye el medio de vida de una persona, la categoría profesional es la condición que distingue a las personas que se dedican a otras actividades científicas o artísticas. La profesionalidad comprende los diversos grados que existen dentro de la misma profesión derivadas de las distintas competencias, jerarquías, jurisdicciones, remuneraciones, dependencias, etcétera.

#### **3.9.4. La especialización**

La división de trabajo alcanza la dirección de las empresas y su organización se modifica debido a la especialización que predomina en las actividades de producción. Se define como la concentración del esfuerzo sobre un limitado campo de actividad y a ella se llega por selección que obedece a diversas causas. Existe una cierta adaptación en el individuo para determinado género de actividades y también se producen inadaptaciones que pueden ser por causas físicas o psíquicas; además de cierta profesión que abarca la especialización se necesita de otros factores como la edad y la experiencia.

#### **3.9.5. Artesariado**

Este tipo de trabajo se limita al ejercicio de profesiones de subido valor artístico en las que no puede sustituirse por medios mecánicos la inspiración y el sello eminentemente personal que el artista pone en su trabajo y suele subsistir por tradición lugareña o



familiar. Se caracteriza porque prevalece el trabajo manual hecho en talleres familiares; es la expresión de labores propias de determinados lugares. Generalmente son autónomos, no están subordinados en sus prestaciones o actividades, no realizan un contrato de trabajo y aunque son trabajadores, no están sujetos al derecho del trabajo.

Pero cabe mencionar que en determinada ocasión si puede existir una relación de trabajo cuando un artesano sea considerado como un productor quien posea sus propios talleres y se auxilie de otras personas que trabajen para él y por lo tanto ya se da la existencia de remuneración y subordinación por parte del artesano quien se convierte en patrono.





## CAPÍTULO IV

### **4. Falta de aplicación de las leyes que rigen el trabajo doméstico en Guatemala**

El trabajo doméstico es una labor que se lleva a cabo en nuestro país por una gran cantidad de personas, sobre todo aquellas que no han tenido poca preparación académica, y en consecuencia los hacen vulnerables a sus derechos como trabajadores, y las leyes que los protegen no son de aplicación total en las relaciones de trabajo.

#### **4.1. Trabajo doméstico en Guatemala**

El Código de Trabajo, en el Artículo 161, lo define: “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.”

El anterior artículo citado podemos establecer que trabajador doméstico es aquella persona contratada para llevar a cabo actividades propias de un hogar, como la limpieza de las diferentes habitaciones del inmueble, podar el jardín, lavar y planchar el vestuario de las personas que viven en la residencia.

Este trabajo no requiere de ninguna instrucción o preparación pero si de fuerza física, ya que el trabajo es agitado, debido a que debe realizar sola las diferentes tareas



diarias dentro de la casa. Estas van desde cocinar, lavar, planchar ropa, lavar trastos, dar de comer y cuidar niños, ancianos, animales, enfermos, hacer mandados, hacer el mercado o supermercado, acompañar a la familia el fin de semana, a fiestas, días de campo con el fin de cuidar a los niños o cocinar.

El perfil que se refleja en esta clase de servicio es el de mujeres, jóvenes, migrantes, solteras y sin hijos. La aspiración de toda mujer joven que emigra a la ciudad es colocarse en una casa para prestar sus servicios como doméstica, en el que se les pague aparentemente un buen salario, y como parte de su desarrollo e interrelación con un nuevo medio, ya que van conociendo un nuevo contexto y nuevas costumbres culturales adaptándose a nuevo medio.

Las trabajadoras domésticas son mujeres que venden su fuerza de trabajo como un servicio, no generan productos y sus energías son temporales, mismas que son consumidas por las diferentes tareas diarias que realiza dentro de la casa éstas inician a muy temprana hora pero no se sabe a qué hora finalizaran ya que no tiene jornada fija para laborar.

Esto es una desventaja para estas mujeres ya que no pueden desarrollarse como personas por la limitación que representa el no tener una jornada ordinaria de trabajo así no puede tener ninguna visión de desarrollo educativo o formativo. El trabajo doméstico en Guatemala tiene varias características comunes con el servicio que se presta en varios países internacionales, como son: es realizado por mujeres, jóvenes,



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

pobre, migrantes, indígenas, vulnerables ante los abusos, ante la violencia, discriminación acoso y hostigamiento sexual, maltrato, entre otros.

Es un trabajo de carácter privado que no se encuentra claramente establecido en la legislación. El trabajo doméstico tiene su origen en el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres amas de casa, considerado no calificado, de baja calidad, invisibilizado en el sector productivo del país y dentro de la población económicamente activa (PEA).

Es vergonzosa la forma en que nuestra sociedad les ha dado diferentes denominaciones a estas mujeres a continuación se mencionan algunos de esos términos:

**a) Choleras**

Este vocablo deviene de la época colonial, ya que hubo una gran migración de mujeres del municipio de chol de Baja Verapaz, denominándoles así por el lugar de origen de éstas mujeres.

**b) Criadas**

De la misma forma ésta denominación surge en la época colonia, ya que las familias pudientes de ese entonces recogían niños y niñas para criarlos y posteriormente los

obligaban a realizar el servicio doméstico en la casa sin derecho a ningún pago sólo se les retribuía con ropa, comida y calzado, es así como originó el término criada o hija de casa.

#### **c) Patoja**

Así se les denominaba a las niñas menores de 14 años, que realizan tareas domésticas en una casa particular de la época a cambio de un salario simbólico.

#### **d) Muchacha**

Este término es más común, ya que representaba a la de adentro, es decir la persona que realizaba las tareas de limpieza y que deberían de ser jovencitas que oscilaran entre los 15 y 25 años de edad.

#### **e) China**

Se refiere a la persona que tenía a su cuidado los hijos de los patronos siendo éstas responsables del cuidado de estos niños.

#### **f) María**

Este es un término común pero despectivo, con el cual, se denominaba a las mujeres indígenas de nuestro país que realizaban las tareas domésticas, también porque era el



nombre de pila de estas mujeres en honor a la virgen María, ya que sus padres las llamaban así al momento de su nacimiento.

**g) Sirvienta**

Surge en la época anterior a la moderna y es de origen internacional en relación a servidumbre o servicio.

**h) Doméstica**

Relacionado al servicio doméstico, concerniente a todas las labores de la casa, como los aparatos domésticos, animales domésticos, oficios domésticos. Según la Real Academia de la Lengua Española, doméstico es usado para referirse a un animal o determinados electrodomésticos.

**i) Empleada**

Se origina del término empleo, cargo, ocupación, oficio, profesión o emplearse.

**j) Ahijada**

Se les denomina, así a las personas que son ahijadas de los patronos, por lo que los padres las dan a éstos para que presten los servicios domésticos.



Trabajadora de casa particular, podría ser en la actualidad el término más acertado para denominar a las mujeres de nuestro país que realizan las labores domésticas en casas particulares, ya que en las categorías laborales es un servicio y no parte de la economía informal como nuestras autoridades quieren enfocarlo a la sociedad guatemalteca.

El 23 de mayo de 2003, el término trabajo doméstico fue sustituido por la denominación trabajo en casa particular, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Esto fue anunciado por el viceministro José Antonio Monzón en una presentación de reformas al Código de Trabajo, realizada en el auditorium del ministerio.

#### **4.1.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico**

La situación de la trabajadora doméstica desde la época colonial a la actualidad no ha variado mucho, ya que las estructuras sociales opresoras y discriminatorias en que nos desarrollamos determinan la convivencia humana y limitan las posibilidades de su incorporación de la mujer a los procesos de desarrollo, lo que es extensivo a su proyecto y proceso de avance personal.

La historia guatemalteca se ha caracterizado por una dinámica muy particular, ya que los problemas relacionados con la estructura del país traen como consecuencia los grandes movimientos revolucionarios de la clase obrera.



Un claro ejemplo es la guerra civil que duró 36 años en nuestro país dejando muchas familias muertas y otras tantas desaparecidas y como consecuencia de esto, la política electoral no tuvo ningún avance desde el año de 1954 hasta mediados de 1990 porque el país estuvo dominado por el ejército y las élites económicas del país, que no aceptaban ninguna reforma y siempre trataban de excluir a la mayoría de la población que estaba constituida por la clase obrera.

Después de la guerra civil algunos de los principales actores se dieron cuenta que no los conducía a ningún lugar, por lo que optaron por llegar a un acuerdo político para darle una posible solución a la crisis social que vivía el país en ese momento y a la injusticia social que ocupaba el primer lugar de los problemas nacionales, esto solamente agudizó más el problema, ya que la expectativa era abolir la diversidad de clases sociales.

A la par de este movimiento político estaba la industrialización y las actividades agrícolas, las cuales, no tuvieron ningún desarrollo durante esta época, ya que los que la mantenían activa era la clase obrera del país quienes estaban sometidos y casi esclavizados a la clase pudiente. Este fenómeno hizo que los campesinos del altiplano de nuestro país se les obligaran a emigrar a la costa sur para trabajar temporalmente durante el año, ya que no poseían ninguna tierra propia.

Así se dio una migración de la clase campesina a las ciudades en busca de una mejor oportunidad de empleo y lo único que encontraron fue el subempleo informal que hasta nuestros días sujeta a toda la clase pobre de nuestro país; la mujer guatemalteca



campesina es la principal protagonista de esta larga fila migratoria, ya que por no poder realizar otra actividad laboral se emplea como doméstica en las ciudades sin que se le reconozcan sus derechos mínimos laborales.

La actuación de la mujer durante la historia fue lenta y podría decirse que casi invisible pero su papel protagónico marco un gran paso, ya que en nuestros días se encuentra organizada para luchar por sus derechos como mujer y como trabajadora doméstica.

En Guatemala las autoridades que dirigen el sector laboral no consideran al trabajo doméstico como un sector de la economía nacional por no ser una actividad productiva; pero si es considerado como una de las pocas formas de trabajo formal asalariado al que tienen acceso muchas mujeres migrantes del área rural del país, ya que las empleadoras dependen de ellas para que realicen las labores que no pueden realizar por sí mismas debido a sus ocupaciones profesionales o en algunos casos, porque simplemente no desean realizar.

Esto hace que el trabajo doméstico congregate a mujeres de diferentes orígenes compitiendo entre ambas (empleadora y trabajadora) por mejores condiciones de vida pero con intereses adversos, es decir que las empleadoras dependen y explotan a las trabajadoras, siendo evidente que no existe solidaridad de género.

En el sistema normativo del país no existe más regulación del trabajo doméstico que la que se encuentra en el Código de Trabajo y que no se cumple a pesar de que este fue una importante categoría de empleo para mujeres durante el período colonial.



Sin embargo, se le asocio con el nivel más bajo del sistema de clases sociales, pensamiento que domino a la sociedad guatemalteca, causando una rivalidad entre patronos y sirvientes, así como la pérdida de una posición más digna dentro de la misma sociedad, la cual, dura hasta nuestros días.

Ya que se siguen violando los derechos mínimos que informan al derecho de trabajo, convenios internacionales de trabajo, tratados y convenios de Derechos Humanos del sistema universal y la misma Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **4.1.2. Escenarios de vida de la trabajadora doméstica**

La trabajadora doméstica debe sobrellevar dos escenarios de vida: uno el ser integrante de su propia familia de una comunidad donde existen tradiciones, costumbres, culturas, una identidad heredada por sus antepasados que debe preservar; y ser integrante trabajadora de una familia a la que le vende su fuerza de trabajo.

Este constituye un espacio familiar ajeno donde debe adaptarse a costumbres diferentes, tradiciones, culturas, religiones que en muchos casos no es la suya, dejar su traje por uniforme, y recibir un salario que está muy por debajo del salario mínimo, esto solo por la necesidad de mantener a sus hijos y padres.

En ambos escenarios estas mujeres trabajadoras se encuentran sometidas a violencia, discriminación y abuso. En el familiar por amor y dedicación, y en el laboral por la



necesidad y la pobreza tolera recibir un salario inferior al mínimo, ya que este empleo le proporciona estabilidad económica a ella y a quienes dependen de ella.

La cultura patriarcal y el machismo predominan y restringe la libertad femenina de nuestro país lamentablemente son las mismas mujeres las que permiten esta situación, ya que educan a los hijos varones con cierto privilegio ante la misma mujer. Lo anterior cita una gran realidad de Guatemala, ya que las mujeres han nacido dentro de factores sociales que determinan el estatus en el que nos desarrollaremos como personas, tanto en la vida familiar como laboral.

En la actualidad este servicio laboral no sólo es procurado por la clase alta de la sociedad, sino también por la clase media y baja, fijando ellos mismos las condiciones del servicio que puede ser por día, por tarea de manera puntual.

Se debe de tomar en cuenta que las trabajadoras domésticas constituyen una cuarta parte de la población económicamente activa, que en su totalidad no suscriben un contrato en el que pacten las condiciones en las cuales, se prestara el servicio; es así como constituyen el sector menos privilegiado y menos protegido por las leyes laborales vigentes tanto nacionales como internacionales.

Al realizar el presente trabajo se determinó que las trabajadoras domésticas en Guatemala son jóvenes menores de edad y en su mayoría mujeres indígenas a las que los mismos padres les buscan el empleo o las recomiendan con las conocidas que



ya laboran en la ciudad. Esta situación se da, debido a que no les pueden dar una educación, por lo tanto no tienen preparación académica o un nivel profesional distinto que les permita obtener otro empleo con mejores condiciones, como salarios; ya que por no estudiar no saben hacer otras tareas que las de una casa y sobre todo cuidar niños.

En algunos casos a estas mujeres les da vergüenza reconocer el trabajo que realizan pero existen otros casos en los que las mujeres son un ejemplo, ya que son madres solteras que deben mantener y sacar adelante a sus hijos, por la misma necesidad soporta las condiciones inhumanas bajo las cuales contratan su trabajo.

#### **4.2. Situación jurídica de la trabajadora doméstica guatemalteca en la actualidad**

La mujer, durante mucho tiempo, ha jugado papeles subordinados en las tareas de desarrollo productivo del país, siendo ésta sólo un soporte a las tareas que el hombre ha desarrollado, desde la agropecuaria hasta la industrialización y modernización tecnológica. El nivel de contratación en el período colonial para las trabajadoras domésticas se daba en condiciones inhumanas y con remuneraciones por debajo del salario mínimo y en algunos casos solo pago en especie.

El inicio del conflicto armado fue determinante, ya que trajo consigo migraciones y desplazamientos internos mayores, sobre todo en las comunidades indígenas, dichas

migraciones se dieron hacia las ciudades, y la mayor hacia la capital, donde la población fue etiquetada como un sector laboral inferior.

Debido a esta situación las mujeres fueron en busca de mejores oportunidades para el desarrollo personal y el de sus familias como parte fundamental de su comunidad. Su incorporación a la economía productiva no sólo se dio en casas particulares, sino también en la economía informal y en la industria de la maquila.

La mano de obra femenina incremento en el mercado de trabajo y pasaron a ser parte de la población económicamente activa, lo que dio la oportunidad a las mujeres de dejar su trabajo reproductivo para desarrollarse en un trabajo productivo. Esto generó la demanda de servicios domésticos, por lo que se incrementó la oferta de empleo ante la existencia de una amplia oferta de mano de obra en el servicio doméstico.

Por la falta de recursos económicos suficientes para elaborar programas de instrucción, educación y formación técnica para realizar otras actividades las mujeres guatemaltecas están obligadas a prestar sus servicios como domésticas siendo esta una oportunidad y la única alternativa para subsistir, por ello se dedican al empleo informal o doméstico como una salida rápida para cubrir sus necesidades y la de sus familias.

Para determinar la situación laboral de la trabajadora doméstica en Guatemala, se analiza la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente 549-2006, cuyo contenido se refiere a que se solicita se declare inconstitucional los

Artículos 164 y 165 inciso c) del Código de Trabajo en virtud de que violan los Artículos 2, 4, 44, 101, 102 incisos g), o), y p), 103 y 106 de la Constitución Política de la República.

Las normas impugnadas tergiversan los derechos mínimos de las trabajadoras domésticas, contenidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Trabajo, ya que cuyo contenido es discriminatorio hacia la mujer. Las normas impugnadas persiguen menoscabar o anular el goce de los derechos de las mujeres y niñas que desempeñan el trabajo doméstico, ya que establecen un tratamiento diferente hacia ellas restándole objetividad a las condiciones de trabajo bajo las cuales, son contratadas.

Asimismo limitan los derechos de descanso, recreación y educación al aumentar la jornada de trabajo a 14 horas diarias, a pesar que el Código de Trabajo establece expresamente que la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana, lo que coloca en una situación de desigualdad a la trabajadora doméstica respecto al resto de los trabajadores.

Sin embargo, el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación prohíbe toda forma de discriminación hacia la mujer trabajadora guardando relación con el principio constitucional que se refiere a la igualdad, lo que determina que es de urgente necesidad eliminar del ordenamiento jurídico guatemalteco todas las normas que limiten el ejercicio de los derechos de la mujer trabajadora.

Otro de los puntos en conflicto establecidos en la sentencia analizada en el presente trabajo de investigación es en relación al Artículo 165 inciso c) del Código de Trabajo establece claramente una discriminación entre las trabajadoras domésticas y el resto de trabajadores, violando el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República en el cual, se encuentra contenido el derecho a la igualdad, ya que faculta al patrono para despedirla y pagarle únicamente cuatro meses de indemnización por tiempo de servicio al darse el caso de que la trabajadora adquiera una enfermedad grave que la imposibilite de seguir prestando sus servicios; sin embargo, la Constitución establece en su Artículo 102 literal o), que la indemnización equivale a un mes de salario por cada año de servicios continuos sin establecer un monto máximo.

Existe una disminución en los derechos de la trabajadora doméstica, ya que la indemnización es un derecho de la trabajadora que se origina al momento en que el patrono le hace saber que da por terminada la relación laboral, cuya finalidad es que el trabajador pueda sobrevivir durante el tiempo que se tarde en conseguir otro trabajo.

También se puede citar que dicha normativa no incluye a la trabajadora doméstica en el régimen de seguridad social anulando este derecho humano que constitucionalmente se otorga a todo trabajador, esto simplemente porque no es un trabajo que sea parte de la actividad productiva del país; sin embargo, si analizamos las características o elementos de la relación laboral que establece el Código de Trabajo en su Artículo 18, dicho régimen especial de trabajo como se regula en la legislación, este reúne cada uno de los elementos relacionados en dicho Artículo.



La sentencia 549-2006, declara sin lugar la acción de inconstitucionalidad en contra de los Artículos del Código de Trabajo que motivaron la impugnación, argumentando que éstos se encuentran ajustados al principio de legalidad, en virtud de que dichas disposiciones son específicas, ya que el mismo Código lo establece como un régimen especial de trabajo en su naturaleza y en la prestación del mismo, diferenciándolo así de las demás formas o tipos de trabajo, por lo que existen indicios de discriminación hacia la mujer trabajadora doméstica.

Después de haber analizado el contenido de la sentencia 549-2006 se establece cuál es la situación laboral en la que presta sus servicios la trabajadora doméstica, enunciando la discriminación bajo la cual, la parte patronal contrata sus servicios ofreciéndole salarios inferiores al mínimo, y disminuyéndole sus derechos desde el inicio de la relación laboral.

La trabajadora doméstica ofrece sus servicios y acepta que sea contratada bajo inferiores condiciones de trabajo a las establecidas en la legislación laboral, aceptan trabajar en diferentes situaciones y horarios tales como: trabajan jornada completa, media jornada, por día, por tarea o a destajo de las cuales sobresale dos: las que laboran jornada completa y media jornada.

Sin embargo, una buena cantidad de estas mujeres labora por tareas incluyendo en lo que cobran diariamente las prestaciones que no reciben. La jornada completa es la que más le conviene a la trabajadora que viene del área rural, ya que no tienen casa y no pueden pagarse una habitación con el salario inferior que recibe, por lo que deben vivir

en la casa del empleador, esto representa un problema más, ya que la jornada se vuelve ilimitada de tiempo debido a que inicia muy temprano pero no se sabe a qué hora termina la misma.

El promedio del salario, que esta trabajadora recibe, no se compensa con el trabajo efectuado, ya que existe una desproporción en cuanto al tiempo. Los empleadores argumentan que con los tiempos de comida que dan a estas mujeres se compensa el tiempo de trabajo, ya que esto les genera una disminución en su patrimonio.

Por esta situación se hace de urgencia que exista una normativa vigente que fije un salario mínimo y una jornada ordinaria para esta clase de trabajo Debido a las extensas jornadas de trabajo las mujeres que prestan este servicio sufren de un deterioro físico, lo que hace esta labor perecedera y desgastante, ya que las energías se terminan y se deteriora la salud de la trabajadora esto hace que le cueste aún más encontrar otro empleo y decide permanecer por muchos años al servicio de una misma casa, dejando en ella su juventud y parte de su vida, para que al final no tenga derecho ni siquiera a una pensión debido a la falta de una ley que la proteja y que norme las condiciones de trabajo justas para ella.

#### **4.2.1. Salarios**

En relación a los salarios de esta clase trabajadora se vuelve aún peor que la jornada de trabajo, ya que los salarios van desde 500 quetzales hasta un máximo de dos mil quetzales por mes laborado, esto dependiendo de la ciudad y de la zona en que viva el

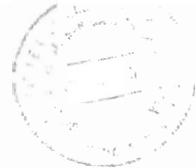


empleador. Esta situación hace que se tenga la urgente necesidad de fijar un salario mínimo para dichas trabajadoras el que debe incluir la bonificación incentivo de 250 quetzales el cual no es pagado por el empleador aduciendo que le proporciona comida y habitación a la trabajadora.

Por lo que es responsabilidad de las autoridades de gobierno normar dicha situación para reconocer y dar un verdadero valor económico a las labores que realiza la trabajadora doméstica.

Pero como todo, en Guatemala los legisladores prefieren hacen oídos sordos a las necesidades de esta clase trabajadora, ya que se han hecho llegar al Congreso de la República de Guatemala, varios proyectos de ley en relación a estos derechos; sin embargo, nunca han prosperado, debido a que no les conviene y a la falta de solidaridad de género que han sido las que más se han opuesto a que se aprueben los proyectos de ley.

El trabajo doméstico es un tema que no debe ser de menor importancia en nuestro país, ya que las personas que lo prestan son mujeres y seres humanos con necesidades como cualquier otro, y que de ella dependen las familias por lo que es inhumano sobrevivir con los salarios inferiores que perciben con los cuales no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas. Visto desde otro punto de vista es un derecho humano y laboral el que tienen estas mujeres de percibir un salario mínimo justo dentro de la economía nacional, ya que la canasta básica se ha elevado actualmente.



En la mayoría de casos es el empleador el que fija el salario sin llegar a un pacto entre ambas partes, lo que hace que la trabajadora se vea obligada a aceptar por la necesidad que tiene.

Cuando la relación laboral ya lleva un tiempo el empleador se siente con derecho sobre la trabajadora como si esta fuera un objeto y llega hasta la agresión verbal al corregir errores que cometa, o descomponga algún aparato que no sepa usar, estas son situaciones que el empleador aprovecha para despedir a la trabajadora sin pagarle ninguna prestación ni liquidación descontándole la compostura del aparato que arruino.

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

#### **4.2.2. Prestaciones**

Con respecto al tema de las prestaciones se puede mencionar que existe una violación a este derecho pues no son pagadas por el empleador. Lo que se refiere al aguinaldo por ejemplo, se establece que en la mayoría de casos no es pagado hasta que la trabajadora lo reclama puesto que son fechas navideñas y se ven en la necesidad de

hacer sus compras para estas fechas, motivo que las impulsa a exigir este pago que en algunos casos trae como consecuencia un despido.

#### **4.2.3. Vacaciones**

Es el periodo de descanso remunerado después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono que tiene por objeto que el trabajador cambie de actividad y se recupere física y mentalmente.

En la mayoría de casos las trabajadoras domésticas no gozan de este derecho, y solo en algunos casos los empleadores las dejan gozar de este período de descanso pero siempre bajo las condiciones que a ellos les convienen, en algunos casos se los dan en determinadas fechas impuestas por ellos y en otros casos se los dan fraccionados, lo cual, es una violación al derecho, ya que una característica de esta prestación se refiere a la indivisibilidad del período.

#### **4.2.4. Indemnización**

Es la cantidad de dinero que el empleador debe pagar al trabajador al final de la relación laboral y tiene como finalidad compensarlo por el daño causado, así subsistirá por un tiempo hasta que encuentre un nuevo empleo. En algunos casos el patrono paga a la trabajadora esta prestación sólo que lo realiza en una cantidad inferior al



salario mensual y lo otorga cada fin de año, sin embargo la relación laboral continúa. Esta situación se da en la ciudad capital, ya que es el área donde vive la mayoría de familias adineradas.

#### **.4.2.5. Licencia con goce de salario por periodo pre y post natal**

También se puede mencionar que la ley establece el derecho de toda mujer trabajadora a gozar de un descanso pre y post natales, así como el período de lactancia materna. Cuando la trabajadora doméstica se embaraza por lo general el empleador la despide bajo condiciones inhumanas. Ellas aceptan el despido sin reclamar por ignorar que les asiste el derecho de inamovilidad de este desconocimiento se aprovecha al empleador para no pagarle sus prestaciones de ley.

#### **4.2.6. Días de asueto**

El Código de Trabajo establece en el Artículo 164 que las trabajadoras domésticas no están incluidas en lo que preceptúan los Artículos 126 y 127, que hacen referencia a los asuetos y día de descanso semanal, quedando a criterio del empleador otorgarlo o no.

En la mayoría de casos las trabajadoras gozan de este descanso sólo que con la limitante de realizar todas las tareas de la casa antes de salir lo que limita el tiempo y lo reduce a unas horas solamente. Esta situación es discriminatoria para las trabajadoras pero sobre todo es la más grande violación al derecho de trabajo debido a que todas



las garantías que otorga el Código de Trabajo se ven violentadas en dos artículos que no van acorde a la realidad que vive la trabajadora doméstica.

También constituye una violación del derecho humano, por mantener a una persona trabajando jornadas tan extensas de catorce y dieciséis horas diarias. Otra situación que se da en estos días es que los empleadores dejan a las trabajadoras encerradas en las casas mientras ellos viajan con el fin de no pagar guardián para que les cuide la casa, exponiendo así la vida de éstas sin recibir ningún pago extra.

#### **4.2.7. Jubilaciones**

Se sabe con certeza que en lo referente a las jubilaciones las trabajadoras domésticas no llegarán a jubilarse a ninguna edad por no tener acceso al seguro social. El 1% del total de las trabajadoras domésticas llega a jubilarse y acogerse al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, esto como resultado de haber corrido con la suerte de tener empleadores consientes que las inscribieron en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Pero en la mayoría de casos las trabajadoras domésticas llegan a ser adultas mayores, terminan en la calle, en casa de algún familiar, o pidiendo dinero en las calles, en el caso de que nunca tuvieron hijos por la falta de tiempo para realizarse como mujeres y madres, en otros casos las trabajadoras siguen viviendo en la casa sólo por un techo y comida, a cambio de labores mínimas lo que hace a estas mujeres casi un estorbo para



dichas familias, ya que viven de la caridad que les brindan aunque para esto sean humilladas.

Para darle solución a este problema es necesario que el gobierno implemente una política social en la que construya albergues para brindar protección a todas las trabajadoras domésticas que llegan a una edad adulta y no pueden seguir laborando para hacerles sus últimos días dignos.

#### **4.3. De la necesidad de la creación de normas jurídicas**

Por lo expresado anteriormente es necesaria la regulación del el contrato de trabajo doméstico por día, para que este se acople a las normas constitucionales como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

Normativa que debe de aplicarse para evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores domésticos cuando un empleador pretende sustraerse de sus obligaciones laborales. Es por ello que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Concepto del contrato individual de trabajo:

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador

doméstico la presentación de un certificado de buena salud. Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los derechos siguientes:

a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo en el Artículo 87 deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas. Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código, 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, pero siempre que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o maltrato notorio y al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal; Artículo 27 del Código de Trabajo.

De la ausencia en el Código de Trabajo de Guatemala de protección legal adecuada para el trabajo doméstico que es contratado por día. El Código de Trabajo no contempla de forma clara las condiciones de trabajo bajo las cuales las personas que son contratadas por día para trabajo doméstico, ya que no regula de forma definida las



jornadas de trabajo, los descansos, los derechos y obligaciones, entre otras cosas sus prestaciones laborales, ya que al analizar los distintos resultados obtenidos se pudo observar que el Código de Trabajo es la ley que necesita reformas que beneficien de forma eficaz a todo trabajador, ya sean niños, adolescentes, adultos y ancianos que se dedican a esta actividad.

El Código de Trabajo posee un gran vacío legal con relación al trabajo doméstico por día, asimismo el trabajo doméstico en su concepto amplio incluye, tanto a hombres como mujeres adultas y también menores de edad, pero a este grupo debe de aplicársele también las normas contenidas en el régimen especial de las mujeres y menores de edad, así como todo lo referente a sus prestaciones laborales, que en el caso del trabajo doméstico por día el patrono se sustrae de la obligación.

Tanto las normas del trabajo doméstico en general y las normas del régimen especial contenidos en el Código de Trabajo presentan artículos que se encuentran apartados de la realidad que se vive en Guatemala; lo que representa una clara violación a sus derechos fundamentales.

Por todo lo antes expuesto, se puede afirmar que el actual Código de Trabajo presenta ausencia de normas que brinden una protección adecuada a todos los trabajadores doméstico que son contratados por día.

Es de suma importancia incorporar normas dentro del Código de Trabajo, el contrato de trabajo doméstico por día, dentro de los contratos de régimen especial. Ya que si se



regula de forma específica cada modalidad de trabajo para los adultos, conllevaría a evitar la vulneración de sus derechos laborales.

#### **4.4. Análisis de la situación actual de la falta de aplicación de las leyes para el régimen especial de trabajo doméstico**

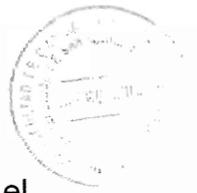
Se determina que el trabajo doméstico va relacionado con los oficios domésticos, aparatos electrodomésticos, animales domésticos de la casa, mientras que el trabajo de la casa es el servicio que se presta, ejercicio de una ocupación, por lo que la trabajadora no es la doméstica sino quien presta un servicio particular en una casa particular.

Lisette González, integrante del Colectivo Atabal, A.C. de México, señala que el trabajo doméstico “no es una simple suma de tareas caseras, es además el eje central para mantener un equilibrio efectivo y afectivo, entre necesidades y deseos de todos los integrantes de la familia.”<sup>19</sup>

El licenciado Landelino Franco define en su obra derecho sustantivo individual del trabajo literalmente: “Es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de

---

<sup>19</sup> Guarcas, S. G. **El desconocimiento generalizado de los patronos en su obligación de pago de prestaciones laborales en relación con el régimen especial del trabajo doméstico**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 71



éste, mientras que la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario”.<sup>20</sup>

El trabajo doméstico es aquel que se presta a cambio de un sueldo, emolumento o cualquier otra definición pactados entre la trabajadora y el patrono para trabajar en la casa o morada al servicio de la familia o sus descendientes, albergada en la casa.

Se puede decir que debido a la naturaleza de ciertos trabajos se han creado normativas singulares especiales por la legislación guatemalteca como un trabajo específico, por presentar caracteres que hacen distinción en cuanto a los demás trabajos.

También se tiene otra legislación que va contra la constitución y a los principios del derecho de trabajo, como lo es el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo número 346 en el Artículo 1, el cual regula que:

“No están sujetos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el trabajador les dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada”.

Lo anteriormente citado se tiene como bastante discriminatorio, el hecho de que a este tipo de trabajo no se encuentren sujetos a jornada ordinaria de labores, ya que vulnera

---

<sup>20</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. pág. 621.

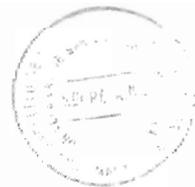


los derechos de estas mujeres, limitando su desarrollo personal al igual que su derecho al descanso, a la recreación, educación, inclusive a eventos religioso, cultural, físico y mental, porque no les queda tiempo libre para emplearlo en ellas mismas y en su familia por lo que es recomendable e importante que se modifique y que se estipule nuevas normas respecto a este régimen especial del trabajo doméstico.

Existe mucha desprotección por parte de la legislación guatemalteca con respecto a este tema tan importante, ya que al igual que cualquier trabajo debería de tener una regulación adecuada para que sea un trabajo digno y decente como cualquier otro. Es por eso que es necesario que se implementen estándares nacionales que permitan dejar atrás una importante brecha en la promoción de trabajo doméstico a nivel nacional.

Además por ser un compromiso para el Estado después de que se firmaran los Acuerdos de Paz, que pusieron fin al conflicto armado interno en nuestro país, el cual el propio Estado se comprometió a emitir normativas para que no existan discriminaciones con respecto a la sociedad menos protegida, y dicho acuerdo fue el Acuerdo sobre Aspectos socioeconómicos y Situación Agraria.

Esto significa que la trabajadora doméstica no cuenta con ningún respaldo ante la violación a sus derechos laborales y humanos, por quienes deben velar por que se cumplan con estos derechos no lo hacen, esto se manifiesta a través de la constante violencia laboral que viven dichas mujeres que en algunos casos es física y en la mayoría psicológica, así como la discriminación, el abuso, el acoso que algunas veces



llega hasta la violación sexual de parte de los patronos, son estos los problemas que enfrenta día con día la trabajadora doméstica.

Lo relacionado anteriormente hace evidente la urgente necesidad de decretar una ley que regule todo lo relacionado al trabajo doméstico, ya que constituye una fuente de sostenimiento para muchos hogares del área rural del país.

Este es el sueño de muchas mujeres y trabajadoras domésticas, pero no sería fructuoso si dentro de la técnica legislativa no se tomara en cuenta las recomendaciones internacionales de la Organización de Naciones Unidas en donde Guatemala es parte y que en materia de violación a derechos de las mujeres se ha sancionado y recomendado en reiteradas veces.

Este es un compromiso de Estado, ya que en la suscripción de los Acuerdos de Paz que pusieron fin al conflicto armado interno, Guatemala se comprometió a abordar y a constituirse en beneficio de la sociedad más desprotegida.

#### **4.5. El desconocimiento generalizado de los patronos en cuanto al pago de las prestaciones laborales en relación al trabajo doméstico**

Al desarrollar el tema investigado, pude percatarme que la hipótesis planteada en mi plan de investigación se aclaró; ya que el desconocimiento generalizado de los patronos en cuanto al pago de las prestaciones laborales se debe principalmente a la

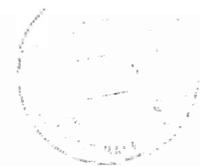


naturaleza jurídica que le da el Código de Trabajo en el Artículo 161, el cual establece la palabra “que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Este enunciado jurídico ha sido utilizado por décadas para no pagar las prestaciones laborales a los trabajadores en contraposición con lo establecido en la legislación laboral que inicia con la palabra todo trabajador de conformidad con el Artículo 103 del Código de Trabajo, por consiguiente, este enunciado no es superior a los derechos adquiridos por los trabajadores en relación de dependencia de los que se dedican al trabajo doméstico, y conforme a la interpretación que se debe dar al derecho del trabajo, “conforme a la norma que más favorece al trabajador”, según el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República.

Por lo que no es desconocimiento el hecho de no pagar las prestaciones a los trabajadores por el patrono, sino que muchas veces debido a que el contrato de trabajo doméstico es en forma verbal y como la mayoría de las mujeres que realizan este tipo de trabajo, son personas que no tienen una formación académica, y ellas no pueden desempeñar otra forma de supervivencia, porque se dedican a este tipo de actividad que es digna, siempre y cuando se les pague lo adecuado, pero como ellas son contratadas en forma verbal por su patrono, llegan a prestar inclusive el trabajo a un salario de hasta seiscientos quetzales o incluso menos. Pero como ellas no tienen otra forma de cómo desempeñar otro tipo de labores, ellas están dispuestas a realizarlo.

El trabajo doméstico es un tema que no debe ser de menor importancia en Guatemala, ya que las personas que lo prestan son mujeres y seres humanos con necesidades



como cualquier otro, y que de ella dependen las familias por lo que es inhumano sobrevivir con los salarios inferiores que perciben con los cuales no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, hay que recordar que el salario mínimo es susceptible de mejoras, no necesariamente las trabajadoras deben devengar dicho salario ya que este es el mínimo a que un trabajador tiene derecho a percibir para tener una vida digna y decente para sostenerse a sí mismo y a su familia y es mas sería inhumano tener menos a los inferiores porque este solo alcanza únicamente para cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de una propiedad o cuyos beneficiarios son los familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas..

En el trabajo doméstico cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar, se contrata a una, pero a esta trabajadora no se le paga el salario justo, ya que lo consideran un trabajo fácil, por lo que no es valorizado, por el hecho de que no requiere de una cualificación especial para su realización y es supuestamente un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni mucho menos un nivel de cultural alto para su realización.

Esto es lo que genera prácticamente el desconocimiento en el pago de prestaciones laborales el que no se le considere una actividad mercantil, siendo la principal tesis de los que argumentan no remunerarlo conforme a la ley, lo que provoca el



desconocimiento de pagar prestaciones laborales a la trabajadora doméstica que se encuentra en relación de dependencia.

Resulta sumamente discriminatorio que no existe dentro de la legislación un salario mínimo que contemple al trabajo doméstico, por lo que es importante que se implemente una comisión paritaria, tomando en cuenta que toda propuesta carece de legitimidad, obligatoriedad, o vinculación, sino se ha ratificado el Convenio 108 de la OIT sobre el trabajo decente para el trabajo doméstico; pese a que según el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.”

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Por lo que si se dan cuenta la legislación guatemalteca tiene normada en su propia Constitución Política de la República de Guatemala la protección del trabajo y que no existe discriminación en todo el sentido por lo que tampoco debería de devengar un salario inferior al mínimo, porque se estaría hablando de vedarle los derechos que le corresponden a la trabajadora doméstica y sería entonces una explotación, no solo como ser humano sino como violación a los principios del derecho laboral, a la Constitución Política de la República de Guatemala y a los Convenios de la Organización Internacional del trabajo ratificados por Guatemala.

Para despejar la segunda parte de la hipótesis, puedo decir que una de las debilidades de las Instituciones del Estado, es de que no velan por el cumplimiento del derecho laboral principalmente en este régimen especial de trabajo doméstico; que radica en



que la trabajadora doméstica se encuentra sola por el hecho mismo de que no existe una legislación adecuada, porque el Estado ignora, cuándo el patrono emplea a este tipo de trabajadoras.

Por lo que debería de existir una normativa que regule cuando son contratadas dichas trabajadoras o por lo menos que la inspección de trabajo supervise de alguna manera a este tipo de trabajos especiales.

Ya que las instituciones de trabajo desconocen que las trabajadoras se encuentran en una residencia, con horarios prolongados de trabajo y bajo el control directo del patrono o con la obligación no solo de trabajo doméstico sino que muchas veces se extralimitan de sus actividades como lo es la vigilancia de la casa.

La voz de estas trabajadoras no es escuchada sino hasta que ha sido despedida y es entonces, que las autoridades de trabajo intervienen ya sea para el cobro de las prestaciones laborales y reajuste de salarios o a su vez para reinstalar a las trabajadoras que gozan de inamovilidad por encontrarse en período de embarazo o lactancia.

Es por eso que se debe de implementar dentro del ordenamiento Jurídico normas que obliguen al Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la Supervisión de casas particulares para que se evite el abuso contra el trabajador y de esa manera hacer del trabajo un trabajo digno y decente.

#### **4.6. Incongruencia entre los principios del derecho laboral y la regulación que el Código de Trabajo hace del servicio doméstico**

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, cuenta con una población con más de 14.4 millones de habitantes aproximadamente de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística. La participación de mujeres en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo doméstico se encuentra la pobreza, el analfabetismo, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros.

El Gobierno guatemalteco, ratificó el Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo doméstico por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que las trabajadoras domésticas, sean más productivas y capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza laboral no tiene acceso a la educación.

Los trabajadores de casa particular son uno de los grupos menos protegidos y más explotados de Guatemala, debido a las extensas jornadas de trabajo las mujeres que prestan este servicio sufren de un deterioro físico, lo que hace esta labor perecedera y desgastante, ya que las energías se terminan y se deteriora la salud de la trabajadora esto hace que le cueste aún más encontrar otro empleo y decide permanecer por muchos años al servicio de una misma casa, dejando en ella su juventud y parte de su vida, para que al final no tenga derecho ni siquiera a una pensión debido a la falta de una ley que la proteja y que norme las condiciones de trabajo justas para ella.

En el Código de Trabajo guatemalteco se estableció básicamente una jerarquía para los trabajadores domésticos, en la cual disfrutaban de unos derechos restringidos, porque el trabajo que realizan está poco valorado. Y precisamente está poco valorado, porque lo realizan en su mayoría mujeres y además por que transcurre en la esfera privada.

A las trabajadoras de casa particular se les niegan derechos laborales fundamentales, como el derecho a una jornada de ocho horas, al salario mínimo o a descansar un día completo por semana.

Aunque ahora el Estado creó un plan piloto para las trabajadoras doméstica el cual es denominada Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular –PRECAPI (Acuerdo número 1235- 2009) en donde se incluye a las trabajadoras domésticas dentro del seguro social, ya que no contaban con este beneficio y ahora, éste Acuerdo tiende a proteger específicamente en todo lo relativo a los riesgos por maternidad, control del niño sano y accidentes.



Se espera que sea un avance por tener cobertura solamente en el departamento de Guatemala y que pueda extenderse a los demás departamentos si las estimaciones actuales lo permiten, durante el plazo de un año, que se tendrá por prorrogado automáticamente por periodos iguales, mientras no se emita otro Acuerdo que lo deje sin efecto. Está es una de las primeras conquistas sociales en donde la trabajadora doméstica es tomada en cuenta pero que debería de mejorarse.

Las trabajadoras de casa particular, especialmente aquellas menores de edad, son muy vulnerables a muchos peligros, al acoso que muchas veces llegan a violaciones sexuales de parte del patrono, explotación de la trabajadora, discriminación, violencia psicológica, abuso etc., son estos problemas que enfrentan día a día la trabajadora doméstica, está claro que existe desigualdad en la protección legal del trabajo doméstico, lo que tiene mayor impacto en las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores. Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década.

Por lo que es urgente que se reforme el Código de Trabajo ya que vulnera el derecho a esta clase desprotegida y es recomendable además que se forme una Comisión Paritaria sobre el Salario Mínimo para este tipo de trabajadoras domésticas. De esa manera se protegería y garantizaría el derecho que tienen de acuerdo a los principios del derecho laboral, condicionándoles a que gocen en forma íntegra su salario y que las instituciones de trabajo como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vele para



garantizar el goce de las prestaciones que la ley les beneficia a esta regulación especial.

En consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser este una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, ya que en la mayoría de los casos el patrono fija el salario mínimo sin llegar a un pacto entre ambas partes, lo que hace que la trabajadora se vea obligada a aceptar, por la necesidad que tiene recibiendo un salario inferior al mínimo.

Las disposiciones contenidas en la actual legislación laboral, en relación al trabajador doméstico no se encuentran determinadas con claridad, por lo que da margen a que constantemente la parte empleadora no acate la normativa tan escasa que protege a la trabajadora doméstica, trayendo como consecuencia la violación a los derechos que les otorga la Ley. Es compromiso del Congreso de la República de Guatemala legislar para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en relación a salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales, y respeto a la dignidad. Para lo cual se necesita eliminar del ordenamiento jurídico normas vigentes que contraríen el derecho constitucional de la igualdad y a la dignidad del trabajo de la población.

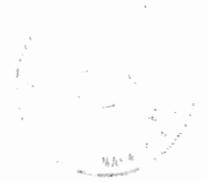


## CONCLUSIONES

1. La falta de aplicabilidad de las normas laborales en el ámbito del trabajo doméstico se da por la ignorancia de las laborantes a sus derechos, aunado a que los patronos se aprovechan de tal situación para no cumplir sus obligaciones establecidas dentro del marco legal de derecho de trabajo.
2. La normativa laboral referente al trabajo doméstico es muy escueta por lo tanto la falta de aplicación que se da es muy obvia, haciendo que la relación entre patrono y trabajador este llena de vejámenes y ofensas en cuanto a los derechos de este último.
3. El Estado a nivel internacional no ha ratificado el Convenio 108 de la Organización Internacional del Trabajo, referente al trabajo decente en la labor doméstica, haciendo que estemos en atraso con otros países, en cuanto al desarrollo de normativa que regule dicha labor.



## RECOMENDACIONES



1. Se debe dar por parte del Ministerio de Trabajo, jornadas de información, enfocadas para todas las personas que se dedican a las labores domésticas, capacitarlos en cuanto a sus derechos y los diferentes mecanismos que pueden utilizar para denunciar vejámenes a sus derechos, dando como resultado la aplicación efectiva de las normas laborales en cuanto al trabajo doméstico.
2. La normativa laboral referente al trabajo doméstico tendrá que desarrollarse con más amplitud, se sugiere al Organismo Legislativo crear una normativa especializada a esta labor, y a partir de este punto, dar una mejor relación entre patrono y trabajador, además la aplicación de las normas laborales se dará de una manera más factible.
3. Se recomienda al Estado reforzar el cuerpo legal del derecho de trabajo, tomando como base el Convenio 108 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificarlo y de esa manera dar mejores condiciones para el desarrollo de dicha labor, además de crear oficinas de atención a las empleadas domésticas en cuanto a asesoramientos o inquietudes a sus dudas y sobre todo poner énfasis en las diferentes quejas o denuncias que se den por parte de las laborantes.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALZAMORA VALDEZ, Mario. **Derecho de trabajo**. Perú. Editorial EDDILI, 1987
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Argentina. Editorial Heliasta, 1982
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. Editorial Porrúa, 2014
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**. Argentina. Editorial la ley, 1966
- EJEA. **Instituciones de derecho de trabajo**. Argentina. Editorial Ejea, 1999
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Editorial Inversiones Educativas, 2005
- FERNÁNDEZ PACHECO, Janina. **Género y los convenios de la OIT**. Costa Rica, Editorial, Oficina Subregional de San José, 2003
- FERNÁNDEZ RAIMUNDO-GÓMEZ, Leo. **Tratado de derecho laboral**. (s.e.), 1969
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, 2007
- GUARCAS, S. G. **El desconocimiento generalizado de los patronos en su obligación de pago de prestaciones laborales en relación con el régimen especial del trabajo doméstico**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México. Editorial Porrúa, 1986
- MONROY CABRA, Marco Gerardo. **Principios de derecho laboral**. Colombia, (s.e.), 1977
- ROCCO, Ugo. **Tratado de derecho laboral**. México. (s.e.), 1985

### Legislación

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

**Código de Trabajo.** Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971

**Convenio Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo.** Convenio Número 131 de la Organización Internacional de Trabajo. 1970

**Convenio Sobre la Protección del Salario.** Convenio Número 95 de la Organización Internacional de Trabajo, 1949

**Convenio Sobre Política Social.** Convenio Número 117 de la Organización Internacional de Trabajo, 1964

**Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI-.** Acuerdo Número 1235-2009 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2009