

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



**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA PARTE
EMPLEADORA, AL NO EXTENDER LA TARJETA O CONSTANCIA DE LA RELACIÓN
LABORAL EN UN CONTRATO VERBAL POR SERVICIOS DOMÉSTICOS**

ASTRID JOHANNA OSORIO SANDOVAL

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA PARTE
EMPLEADORA, AL NO EXTENDER LA TARJETA O CONSTANCIA DE LA RELACIÓN
LABORAL EN UN CONTRATO VERBAL POR SERVICIOS DOMÉSTICOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ASTRID JOHANNA OSORIO SANDOVAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto 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

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 23 de octubre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALBA ELIZABETH PEREZ CHAVARRIA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ASTRID JOHANNA OSORIO SANDOVAL, con carné 200717008,
 intitulado INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA PARTE EMPLEADORA, AL
NO EXTENDER LA TARJETA O CONSTANCIA DE LA RELACIÓN LABORAL EN UN CONTRATO VERBAL POR
SERVICIOS DOMÉSTICOS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERISE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 30/11/2016

Aesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Alba Elizabeth Pérez Chavarría
 ABOGADO Y NOTARIO

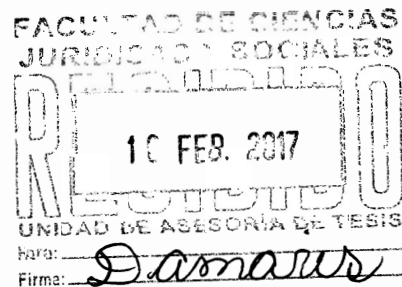




Alba Elizabeth Pérez Chavarría
Colegiado 4125
Teléfono 2473-2985
Diagonal 20, 12-59, Zona 11 Loma Linda
Ciudad de Guatemala

Guatemala, 10 de febrero de 2017.

Lic. Roberto Freddy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado Orellana:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **Astrid Johanna Osorio Sandoval**, la cual se titula **INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA PARTE EMPLEADORA, AL NO EXTENDER LA TARJETA O CONSTANCIA DE LA RELACIÓN LABORAL EN UN CONTRATO VERBAL POR SERVICIOS DOMÉSTICOS**; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a. En la investigación se utilizaron los métodos y técnicas siguientes: el método deductivo, el método dialéctico, el método histórico, el método sistémico y el método jurídico, las técnicas bibliográficas y las documentales para que de esa forma se obtuviera certeza de la validez del trabajo recopilado por la estudiante.
- b. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, la estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- c) El informe final de tesis es una gran contribución para las empleadas domésticas; toda vez que genera falta de certeza en la relación laboral, existente entre una empleada doméstica con su patrono, cuando quiere iniciar el procedimiento administrativo ante la Inspección General de



Alba Elizabeth Pérez Chavarría
Colegiado 4125
Teléfono 2473-2985
Diagonal 20, 12-59, Zona 11 Loma Linda
Ciudad de Guatemala

Trabajo, cuando es despedida injustamente, teniendo el patrono obligación de pagarle sus prestaciones mínimas e irrenunciables. Es un tema muy importante que no ha sido investigado en nuestro medio. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

- d) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez propone que es necesario se implemente una sanción pecuniaria para obligar al patrono a su cumplimiento y que en caso contrario se haga acreedor de una sanción pecuniaria que puede ser calculado con base al salario vigente para el sector agrícola o no agrícola, de esa cuenta se hará efectiva dicha disposición normativa que va en tutela de las empleadas domésticas.
- e) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- f) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Con base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Licda. Alba Elizabeth Pérez Chavarría
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4125

Lic. Alba Elizabeth Pérez Chavarría
ABOGADO Y NOTARIO



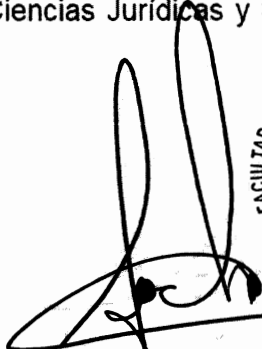

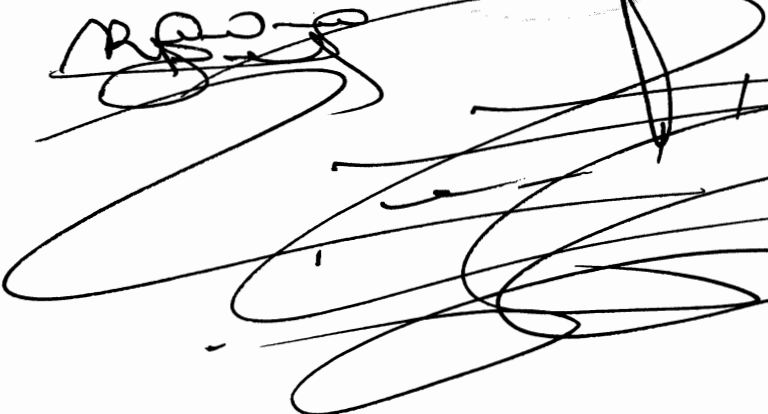
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ASTRID JOHANNA OSORIO SANDOVAL, titulado INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA PARTE EMPLEADORA, AL NO EXTENDER LA TARJETA O CONSTANCIA DE LA RELACIÓN LABORAL EN UN CONTRATO VERBAL POR SERVICIOS DOMÉSTICOS. 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.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, bendecirme con sus bondades y por darme la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A MI MADRE:** María Mercedes Sandoval Acevedo, por su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MI SUEGRA:** Gloria Isabel Aguirre Gálvez, por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Gabriela, Adriana y José Eduardo, son la fuente de mi inspiración y motivación para culminar mi preparación profesional.
- A MIS HERMANOS:** Sucely, Ana, Melvin y Luis, con especial cariño, gracias por su apoyo.
- A MI CUÑADA:** Gloria Cristina Mejía Aguirre, por su cariño, consejos y apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Por su apoyo y cariño.
- A MIS AMIGOS:** Por tantas alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, en especial a Marsella del Rosario Hernández y Luisa Sureth López y a todos aquellos que forman parte esencial en mi vida.
- A MIS MAESTROS:** Quienes en esta etapa de mi vida, 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 Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedora de formar parte del claustro de abogadas y notarias de la tricentenaria USAC.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

Esta investigación se refiere al análisis sobre el incumplimiento del Artículo 27 del Código de Trabajo, el cual regula que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere a servicios domésticos, último párrafo. Con el objetivo de establecer la problemática que genera el incumplimiento de dicha disposición normativa, toda vez que genera falta de certeza en la relación laboral, existente entre una empleada doméstica con su patrono, cuando éste último incumple con su obligación de pagarle sus prestaciones mínimas e irrenunciables.

El tema pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo, puesto que se analizó lo referente al cumplimiento de la entrega de la tarjeta o constancia que ampara la relación laboral entre la empleada doméstica y su patrono; para determinar si en la actualidad se hace efectivo o no su cumplimiento. El aporte consiste en la adquisición de nuevos conocimientos relativos a la necesidad de hacer efectivo el cumplimiento de esa norma jurídica, toda vez que su inobservancia lo convierte en una norma vigente pero no positiva, lo que va en detrimento de las empleadas domésticas. Es necesario la implementar una política pública de trabajo digno y decente para trabajadores domésticos en Guatemala, que implique seguridad social, medidas de política pública para lograr mejoras, para sensibilizar el reconocimiento y su valorización, ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico, equiparar la remuneración de trabajadoras domésticos respecto de otras ocupaciones, y favorecer el cumplimiento de la normatividad laboral en hogares particulares.



HIPÓTESIS

El problema del incumplimiento por parte de la obligación que tiene el patrono de extender la tarjeta o constancia en una relación laboral por servicios domésticos se soluciona mediante la imposición de una sanción pecuniaria significativa hacia el patrono que incumpla con la misma, que se traduce en una sanción consistente en multa de cinco a diez salarios mínimos vigentes, por su incumpliendo debido a que es una norma de carácter público y que su aplicación lo deben observar y cumplir todos los patronos que emplean trabajadoras domésticas. Dicha constancia brinda certeza en datos muy puntuales tales como fecha de inicio de la relación laboral, jornada que labora y sobre todo el salario a devengar; todo ello en beneficio de la población sobre todo mujer que labora como empleada doméstica en la ciudad de Guatemala, esto para garantizar sus derechos laborales mínimos e irrenunciables, basados en el principio tutelar del derecho laboral guatemalteco.

Por lo tanto, en la actualidad es necesario ponerle atención a esta problemática por falta de cumplimiento de la legislación laboral, específicamente lo regulado en el Artículo 27, del Código de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De la investigación se constató que en la Ciudad de Guatemala existen miles de empleadas domésticas, quienes en la mayoría de casos viven en la misma casa de su patrono, pero no gozan de los derechos mínimos e irrenunciables que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los tratados y convenios en materia laboral. En el presente caso la problemática se evidencia con el incumplimiento que el patrono realiza de la Constancia o Tarjeta que le debe entregar al momento de iniciar una relación laboral con una empleada doméstica.

Del análisis respectivo y su comprobación tanto teórica como práctica se puede establecer que el Artículo 27 del Código de Trabajo es una norma vigente, mas no positiva, lo que significa que no es de observancia obligatoria y de efectivo cumplimiento, toda vez que en la mayoría de casos las empleadas domésticas, quienes en su mayoría son mujeres, desconocen sus derechos y son contratados para prestar servicios varios donde son sometidos a largas jornadas, mínimo descanso, sin prestaciones, algunas veces maltrato, abuso, acoso y discriminación. Situaciones que no brindan certeza jurídica en una relación laboral entre una empleada doméstica y su patrono, toda vez que cuando es despedida, no puede alegar la certeza de sus derechos, no obstante en materia laboral la carga de prueba corresponde al patrono, por el principio de inversión de la carga de prueba, sin embargo, al no existir dicha tarjeta o constancia no se puede probar que existió tal relación, he ahí el conflicto que debe solventarse por ser el derecho de trabajo tutelar al trabajador, en este caso, a la empleada doméstica.

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual debe regularse o aplicarse el Artículo 27 último párrafo del Código de Trabajo de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. El trabajo.....	2
1.2. La división del trabajo desde sus diferentes épocas hasta la actualidad.....	4
1.3. El derecho del trabajo.....	7
1.3.1. Contenido del derecho del trabajo.....	8
1.4. Características del derecho de trabajo.....	9
1.5. Principios que fundamentan al derecho de trabajo.....	10
1.5.1. Tutelar.....	12
1.5.2. De irrenunciabilidad.....	12
1.5.3. Imperatividad.....	13
1.5.4. De realismo y objetividad.....	14
1.5.5. Democrático.....	15
1.5.6. De sencillez o antiformalismo.....	15
1.5.7. El conciliatorio.....	16
1.5.8. La equidad.....	17

CAPÍTULO II

2. Los contratos de trabajo.....	19
----------------------------------	----



Pág.

2.1. Clases de contrato de trabajo.....	24
2.2. Clasificación de los contratos establecidos en el Código de Trabajo.....	25
2.2.1. El contrato por tiempo indefinido.....	25
2.2.2. El contrato a plazo fijo	26
2.2.3. El contrato para obra determinada.....	26
2.2.4. Contrato escrito.....	27
2.2.5. Contrato verbal.....	27
2.3. La terminación del contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca	28
2.3.1. El despido directo justificado.....	29
2.3.2. El despido indirecto.....	30
2.3.3. La decisión unilateral como forma de terminación de los contratos individuales de trabajo, exclusiva del trabajador.....	31
2.3.4. La terminación injustificada de un contrato de trabajo.....	31

CAPÍTULO III

3. Los regímenes especiales de trabajo.....	33
3.1. Antecedentes históricos.....	33
3.2. El trabajo doméstico, definición.....	34
3.3. Situación actual.....	36
3.3.1. Emigración del medio rural al urbano.....	36
3.3.2. Emigración internacional.....	36
3.4. Tareas domésticas.....	37



3.5. Condiciones de trabajo.....	38
3.5.1. Uso de uniforme.....	38
3.5.2. Interna, hospedaje.....	38
3.6. Perfil de la empleada doméstica en Guatemala.....	39
3.7. Centro de apoyo para las trabajadoras de casas particulares (Centracap)....	41
3.7.1. Antecedentes y experiencia.....	41
3.7.2. Coordinación con organizaciones civiles y estatales.....	42
3.8. La Organización Internacional del Trabajo.....	43
3.8.1. Derechos de los trabajadores domésticos garantizados en el nuevo convenio de la OIT.....	46

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento al Artículo 27 del Código de Trabajo por la parte empleadora, al no extender la tarjeta o constancia de la relación laboral en un contrato verbal por servicios domésticos.....	49
4.1. Normativa vigente pero no positiva.....	52
4.2. Falta de control estatal.....	54
4.3. La explotación laboral.....	59
4.3.1. Teoría de la explotación laboral.....	63
4.3.2. ¿En qué consiste, entonces, la enajenación del trabajo?.....	63
4.3.3. Casos en donde se manifiesta la explotación laboral.....	64
4.4. La necesidad del empoderamiento de las empleadas domésticas en	



Pág.

Guatemala.....	65
4.5. Hacia una política integral de trabajo digno y decente para trabajadores domésticos en Guatemala.....	67
4.5.1. La seguridad social.....	68
4.6. Medidas de política pública para lograr mejoras a favor de las empleadas domésticas.....	71
4.6.1. Medidas para sensibilizar acerca del reconocimiento y valoración del trabajo doméstico.....	72
4.6.2. Medidas para ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico.....	73
4.6.3. Medidas para equiparar la remuneración de trabajadoras y trabajadores doméstico respecto de otras ocupaciones.....	77
4.6.4. Medidas para favorecer el cumplimiento de la normativa laboral en hogares particulares.....	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, no se da efectivo cumplimiento a lo que establece el Artículo 27 del Código de Trabajo, con respecto a que en el contrato verbal por servicios domésticos debe entregársele una tarjeta o constancia que ampara la relación laboral entre una empleada doméstica y su patrono, debido a que en ningún caso se aplica esta norma, que al final resulta ser una norma vigente pero no positiva, situación que se analiza en la presente investigación para determinar los aspectos o factores tanto fácticos como jurídicos que permitan arribar a tal conclusión.

Este fenómeno tiene una gran repercusión y trascendencia jurídico y social, en virtud de que dado a la desigualdad patronal, al momento de que el patrono decida despedir a su empleada doméstica que es lo que normalmente ocurre, y ésta desea reclamar sus derechos mínimos e irrenunciables, su patrono no cumple y hasta se da el lujo de desconocer la relación laboral que existió entre ellas, toda vez que no existe prueba para demostrar que tal relación si existió, no obstante en esta materia, la carga de prueba corresponde al patrono, por el principio de inversión de la carga de prueba, no existe tal evidencia al momento de plantear la denuncia ante la Inspección General de Trabajo e incluso ante los órganos jurisdiccionales.

La hipótesis se comprobó, ya que a pesar de que existe regulación para este caso específico el mismo no se cumple, toda vez que no existe poder coercitivo de obligar a los patronos de entregar la constancia o tarjeta que dé certeza a las condiciones de contratación por servicios domésticos.

Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, ya que es necesario un análisis para establecer la aplicabilidad del Artículo 27 o si es necesario reformarlo o crear una ley específica que haga su cumplimiento efectivo y crear con ello un mecanismo de control o registro de las relaciones laborales en dicha materia, para proteger a la empleada doméstica y velar por el estricto cumplimiento a sus derechos.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma:

El capítulo uno contiene los temas relativos al derecho de trabajo, antecedentes, clases de trabajo y los principios rectores que fundamentan el derecho de trabajo; en el capítulo dos se hace un análisis sobre los Contratos de trabajo, las clases de contratos de trabajo, el contrato indefinido, el contrato plazo fijo, el contrato para obra determinada, la forma de terminación de los contratos de trabajo, el despido directo injustificado y despido indirecto; en el capítulo tres se hace un breve análisis de Los regímenes especiales de trabajo, especialmente el trabajo y por último el capítulo cuatro lo relativo al incumplimiento al Artículo 27 del Código de Trabajo por la parte empleadora, al no extender la tarjeta o constancia de la relación laboral en un contrato verbal por servicios domésticos, la explotación laboral, La necesidad del empoderamiento de las mujeres en Guatemala, hacia una política integral de trabajo digno y decente para trabajadores domésticos en Guatemala, medidas de política pública para lograr mejoras a favor de las empleadas domésticas, entre otros temas de relevancia a la investigación desarrollada.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguiente métodos: el analítico para estudiar la importancia de que el patrono le entregue a su empleada doméstica la constancia o tarjeta que regula el Artículo 27 del Código de Trabajo; el deductivo para determinar la necesidad de hacer efectivo el cumplimiento de dicha obligación patronal; el inductivo y el sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta este informe. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Esperando que la información contenida en la tesis, sea de ayuda para que las personas conozcan los derechos mínimos e irrenunciables que poseen y que es un derecho hacerlos valer en cualquier instancia, especialmente las empleadas domésticas.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el derecho laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral, etc. Por ello en la presente investigación analizaremos el derecho laboral dentro de sus diversas manifestaciones y al caso concreto que nos ocupa.



1.1. El trabajo

La Declaración de Derechos Humanos, posteriormente la Carta de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto de Derechos Políticos y Sociales, reconocen el trabajo con el carácter de que además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.

El trabajo se puede definir como: “la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”¹.

El trabajo por ser una actividad que puede ser tanto física como intelectual, necesariamente en uno o ambos casos requiere la participación de dos actores, por un lado el patrono y por el otro el trabajador o empleado, de ahí las características del trabajo que es la subordinación, que significa la dependencia a alguien más, es decir por cuenta ajena.

El trabajo al ser una actividad humana significa que es producida por el hombre, ante tal situación ha sido necesaria su regulación tanto a nivel local como internacional, toda vez que de dicha actividad derivan derechos y obligación que cumplir.

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 2

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101 que 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. Se evidencia que le está dando a la persona humana, en este caso al guatemalteco, la facultad de ejercerlo como tal, siendo un derecho subjetivo del mismo; a su vez establece el precepto legal citado que constituye una obligación social, que corresponde propiamente al desarrollo de la persona humana, mediante el trabajo obtiene satisfactores que le van a permitir tener una calidad de vida, por ende un desarrollo integral; de la misma norma citada contempla la tutela jurídica a la que está sujeto el trabajo, de ahí la importancia de su regulación.

El trabajo al ser una actividad voluntaria de la persona, es ésta la que decide y acepta dónde, cómo y con quién ejercer su derecho subjetivo al trabajo. En la definición de trabajo acotada se desprende un elemento importante, el cual es la subordinación, término que se define como aquella dependencia hacía alguien más, y aquí es donde surge la figura del patrono. Esta relación de subordinación se manifiesta en los siguientes ámbitos:

- a. **Económica:** porque mientras que el trabajador vende su fuerza de trabajo, recibe a cambio en la mayoría de los casos una compensación o contraprestación en dinero.
- b. **Técnica:** debido a la posición jerárquica del patrono, normalmente es éste quien ordena al trabajador que hacer y cómo hacerlo, mediante su dirección u orientación.



c. Jurídica: toda vez que el patrono está facultado para dar órdenes al trabajador quien debe acatarlas dentro del marco legal y contractual.

El trabajo en estas condiciones es por cuenta ajena, porque el trabajo se presta a favor de otra persona sea esta física o jurídica (empresa), bajo una dependencia y el pago de una remuneración.

1.2. La visión del trabajo desde las diferentes épocas hasta la actualidad

El trabajo es una actividad física o intelectual que solo puede realizar el hombre, esto con el fin de producir riqueza u obtener satisfactores para vivir o sobrevivir, además de ser un derecho humano tan antiguo como el hombre mismo, ha sufrido una serie de transformaciones en cuanto a su desarrollo evolutivo y en la forma en cómo se ejecuta, para ello se hará una breve descripción de las fases en las que el derecho laboral ha ido avanzando.

a. El trabajo en la antigüedad

Se remonta a la época de la esclavitud, en donde dicha actividad era considerada ad hoc para los esclavos, sin embargo, desde el punto de vista jurídico o legal, hubo un aporte muy trascendental como lo es el Código de Hammurabi que regulaba normas en materia de protección salarial, el descanso y una jornada de trabajo limitada. En Roma, el esclavo formaba parte de la familia, sin tener derecho al goce de los bienes de ésta. Era considerado una "cosa" podía ser vendido y su dueño tenía derechos de usar,



disfrutar y abusar de él como de cualquier otro bien de su propiedad. En la edad media con la aparición de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se comienza el lento camino hacia el trabajo libre. Aunque no existía el derecho laboral como actualmente existe, el día domingo era dedicado al Señor y al descanso.

b. El trabajo en la época industrial

El trabajo de mujeres y niños en las fábricas, las extensas jornadas, la falta de descanso, en una palabra, la explotación del hombre por el hombre, caracterizó a esta etapa. La Revolución Industrial o Primera Revolución Industrial es el proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino Unido, que se extendió unas décadas después a gran parte de Europa occidental y Norteamérica, y que concluyó entre 1820 y 1840. “Durante este periodo, se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad desde el Neolítico, que vio el paso desde una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada”.

La Revolución Industrial marca un punto de inflexión en la historia, modificando e influenciando todos los aspectos de la vida cotidiana de una u otra manera. La producción tanto agrícola como de la naciente industria, se multiplicó a la vez que disminuía el tiempo de producción. A partir de 1800 la riqueza y la renta per cápita se multiplicó como no lo había hecho nunca en la historia, pues hasta entonces el PIB (Producto Interno Bruto) per cápita se había mantenido prácticamente estancado

durante siglos². Durante esta época se dieron grandes avances tecnológicos como: la industria textil, el ferrocarril, el barco de vapor, la construcción de carreteras y canales, entre otros avances que han cambiado al mundo actual.

c. Etapas de la Revolución Industrial

La Revolución Industrial estuvo dividida en dos etapas: la primera del año 1750 hasta 1840, y la segunda de 1880 hasta 1914. Todos estos cambios trajeron consigo consecuencias tales como:

- a) **Demográficas:** Traspaso de la población del campo a la ciudad (éxodo rural), Migraciones internacionales, crecimiento sostenido de la población, grandes diferencias entre los pueblos, independencia económica;
- b) **Económicas:** Producción en serie, desarrollo del capitalismo, aparición de las grandes empresas (Sistema fabril), intercambios desiguales;
- c) **Sociales:** Nace el proletariado (la clase trabajadora) nace la cuestión social;
- d) **Ambientales:** Deterioro del ambiente y degradación del paisaje — Explotación irracional de la tierra.

d. El trabajo en la actualidad

Se ha pasado de la economía del esquema fondista de la fábrica al sistema informático de la red. La distribución desigual de la riqueza que ocasiona el crecimiento

2 Lucas, Robert E. **La revolución industrial el pasado y futuro**. Pág. 234



tecnológico, implica que solo las grandes potencias participen de las ganancias de la informática, ya que en general el 92% de las patentes, en cuanto a la mano de obra que se puede requerir para tareas manuales, dado el escaso o ningún desarrollo tecnológico, se obtiene muy barata en los países en vías de desarrollo.

Con motivo del tratado de paz de Versalles, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, y comienza el movimiento constitucionalista social. Luego de la segunda guerra mundial, aparece un nuevo modelo de capitalismo, que le da un rol sumamente activo al Estado, quien financia a través de grandes impuestos, su participación en la economía, asegurando a todo el pueblo ingentes beneficios sociales y protegiendo activamente al trabajador a través de normas específicas, ese es llamado estado de bienestar.

1.3. El derecho del trabajo

Previo a definir que es el derecho de trabajo, es necesario entender el alcance del término derecho, lo que en términos sencillos, se entiende por derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad.

Ahora bien, el derecho del trabajo puede definirse como: "el conjunto de principios y normas jurídicas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado,



incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”³.

La sustentante define al derecho de trabajo como un conjunto de normas jurídicas de orden público que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital.

1.3.1. Contenido del derecho del trabajo

El derecho de trabajo abarca las siguientes disciplinas de conocimiento, el derecho individual de trabajo que se encarga de las relaciones que surgen entre el empleador y el trabajador; el derecho colectivo de trabajo que se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de los trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (empleador, grupo de empleadores o cámara empresarial) y de éstos con el Estado, quien participa como órgano de control prestando o no su conformidad con lo actuado por las partes; el derecho internacional del trabajo es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo; el derecho procesal del trabajo cuyo objeto es constituir el instrumento mediante el cual se dirimirán los conflictos tanto individuales como colectivos producto de las relaciones de trabajo.

3 Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 1.



1.4. Características del derecho de trabajo

a. Es autónomo

Característica que se le atribuye debido a que posee su propio objeto (trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos), sus propios principios y un andamiaje jurídico específico.

b. Es conciliador

Debido a que el derecho laboral busca en principio y como regla general evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto correspondiente derivado de un despido.

c. Es protector o tutelar

Toda vez que se enfoca a la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y esto lo hace la parte más débil en la relación laboral frente a su patrono. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

Ante las características expuestas se puede determinar que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es que pertenece a la rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones,

derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.5. Principios rectores que fundamentan el derecho de trabajo

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra *Los Principios del Derecho de Trabajo*, "debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo"⁴. Los que detallan en los siguientes párrafos.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"⁵.

4 Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho de trabajo*. Pág. 55
5 *Ibíd.*



Para la sustentante los principios son las nociones básicas o fundamentales que inspiran y orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas y en el presente caso específicamente al derecho de trabajo, finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del Derecho del Trabajo, se establece que la función de los mismos es la siguiente:

- a. **informadora:** inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b. **normativa:** actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c. **interpretadora:** operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Estas funciones derivan de que algunos de esos principios sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplan una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

En la legislación laboral guatemalteca constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

1.5.1. Tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.5.2. De irrenunciabilidad

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser que esta renuncia atente contra el interés o el orden público, en perjuicio de tercero. En la renuncia de los beneficios que la ley le concede al trabajador, se dan las dos circunstancias que hacen imposible dicha renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que

impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero, familiares del trabajador, compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, por demás, a la renuncia de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

1.5.3. Imperatividad

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

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad, el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de



aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.5.4. De realismo y objetividad

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d. del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación, queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la



realidad, carecerán de todo valor. Precisamente, tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.5.5. Democrático

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.5.6. De sencillez o antiformalismo

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las



autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental; el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

1.5.7. El conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y



sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo, que en su segundo párrafo regula que contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

1.5.8. La equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.





CAPÍTULO II

2. Los contratos de trabajo

En primer término es menester definir el concepto contrato para lo cual se trae a colación la definición proporcionada por el autor Roberto García Martínez al indicar que: contrato de trabajo es la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quién ella se coloca, mediante una remuneración”⁶.

El autor De Ferrari, en su código de trabajo comentado, define al contrato de trabajo como: “aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración”⁷.

No obstante los aportes de la doctrina, el Código de Trabajo de Guatemala regula en el Artículo 18 lo relativo al contrato de trabajo de la siguiente manera: Contrato 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 ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

6 García Martínez, Roberto. **El contrato de trabajo**. Pág. 201

7 De Ferrari. **El derecho de trabajo**. Pág. 60



De la definición legal citada se desprende que constituyen a un contrato de trabajo como tal, los siguientes elementos o características:

a. El vínculo económico-jurídico

Constituye la relación que existe de parte del patrono quien puede ser una persona física o jurídica con el trabajador, es económico porque existe por medio del contrato un ingreso para el trabajador de carácter pecuniario y jurídico, porque se da inicio a una relación de dependencia, así como dicho contrato es tutelado por la legislación laboral guatemalteca e incluso por convenios y tratados internacionales en materia laboral.

b. Los servicios personales o ejecución de una obra

Como consecuencia del vínculo económico-jurídico entre el patrono y trabajador, éste último asume la obligación de hacer a favor del trabajador el trabajo u obra para el cual se compromete.

c. La dependencia continuada

Elemento que deriva del contrato de trabajo y que se manifiesta cuando el patrono a través de su representante o intermediario tiene sobre el que hacer del trabajador una constante supervisión o control, dándole las órdenes o directrices correspondientes para la realización del trabajo que le fue encomendado.



d. La retribución convenida

Comprende la remuneración, esto pone en manifiesto el carácter oneroso del contrato, pues si bien el empleador puede no obtener beneficios personales, el trabajador vive de su tarea y, por tanto, ésta siempre debe ser retribuida. Este concepto de retribución es amplio, pues comprende todo lo que el trabajador recibe como consecuencia del contrato de trabajo, provenga directamente del empleador o de terceros, sea en especie, dinero, servicios, etc.

Así mismo, del análisis que se hace al referido artículo se le deben integrar los siguientes elementos:

a. El objeto

Constituye la razón de ser del contrato de trabajo, es decir, la finalidad para la que se está celebrando el mismo, por ejemplo: para realizar limpieza, una instalación eléctrica, tomar posesión de un puesto de gerencia, ser la secretaria o contadora, etc. El objeto del contrato resulta ser el motivo de la contratación.

b. La capacidad

La capacidad hace referencia a la aptitud para ejercer derechos y adquirir obligaciones por sí mismo, en el entendido que en la legislación civil regula que tienen capacidad las personas que han cumplido la mayoría de edad, rama del derecho que se integra con la



legislación laboral para el efecto de establecer la capacidad en materia laboral, del cual se desprende que para contratar y ser contratado se requiere ser mayor de edad, sin embargo, el Código de Trabajo comprende la capacidad relativa específicamente regulada en el Artículo 31 al regular que, tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código y sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, y los insolvente y fallidos.

Del artículo citado se establece que el legislador reguló oportunamente el trabajo de los menores de edad que puede llevarse a cabo siempre que dicho trabajo sea acorde a su edad, a su capacidad física y con el consentimiento de sus padres o tutores. Esto debido a que se vive en un país en vías de desarrollo y los jóvenes menores de edad se ven en la necesidad de trabajar para cubrir sus diferentes necesidades materiales e incluso para ayudar a sus hermanos y padres.

c. El consentimiento

Dentro de la contratación es necesario contar con la voluntad no solo del patrono, sino también del trabajador en aceptar el trabajo, así como las condiciones por las cuales se obliga a contratar, de ahí el principio de libertad de contratación que es una garantía constitucional en materia laboral y un principio universal para mantener una armonía entre el capital y el trabajo, pues su ausencia constituiría un trabajo forzado o servil que en tiempos actuales es imposible permitir que exista.

De los elementos expuestos relativos a los contratos de trabajo se desprende del mismo que las características de todo contrato de trabajo son las siguientes:

1. Es bilateral: puesto que es un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés.

2. Es consensual: porque está basado en un acuerdo de voluntades, se trata de un contrato, un ajuste entre dos personas, cuya celebración se basa en una coincidencia entre ambas. En otras palabras, se perfecciona por la simple voluntad de las partes, sin requisitos especiales ni es preciso efectivo cambio de prestaciones, desde el mismo instante del mutuo consentimiento las partes quedan obligadas a todos los efectos convenidos.

3. Es oneroso: porque cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales; no existe contrato de trabajo sino hay remuneración, cualquiera que sea la forma que adopte ésta. Todo trabajo realizado sin retribución está fuera del ámbito de la aplicación del actual concepto del contrato de trabajo.

4. Es principal: dado que no depende de ningún otro contrato para su perfeccionamiento.

5. De tracto sucesivo: debido a que el aspecto tiempo, es el que predomina en él. Las prestaciones que comprende van cumpliéndose durante todo el transcurso de la relación, esta es la razón de la ilegalidad de la disolución unilateral del contrato a plazo

incierto y la tácita ilegalidad de la disolución unilateral del contrato a plazo incierto y la tácita reconducción en los de plazo indefinido. También explica el cambio de las condiciones establecidas en el primitivo contrato, así como las variaciones en la retribución, entre otras cosas.

6. No solemne: debido a que no necesita condición alguna para que tenga validez, de ahí que es sencillo y poco formalista, porque puede ser la contratación verbal o escrita.

7. Conmutativo: porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades. Los contratantes conocen inmediatamente el alcance de sus ventajas y pérdidas.

2.1. Clases de contrato de trabajo

Existe para la doctrina un sinnúmero de clasificaciones de los contratos de trabajo, solo para referencia se mencionan los siguientes: a) por la forma de concluirlos pueden ser verbales o escritos; b) por su duración comprenden de tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada; c) por la índole de la actividad laboral son de trabajo manual físico, de empleo privado, de trabajo marítimo, de embarque o de ajuste, de transporte, de filmación, rural o agrario, de servicios públicos, etc.; d) por la forma de remuneración pueden ser a jornal, a sueldo, a destajo, por piezas, por comisión, por especie; e) por el tipo de actividad laboral se puede clasificar como agrícola, comercial, industrial, de servicios, etc.; y f) por su modalidad contrato individual de trabajo, contrato de trabajo colectivo.



Como se evidencia la clasificación de los contratos se puede realizar desde distintas perspectivas, sin embargo para el efecto de la presente investigación, únicamente se desarrollará atendiendo a la duración y la forma de los mismos.

2.2. Clasificación de los contratos establecida en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo, realiza una clasificación de los contratos de trabajo, siendo principalmente en atención a su duración, es decir, al tiempo que tendrá vigencia la relación laboral, contractualmente hablando, siendo los siguientes:

2.2.1. El contrato por tiempo indefinido

Regula el Artículo 26 del Código de Trabajo. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Del análisis del Artículo 26 del Código de Trabajo, se desprende que la regla en materia de contratación laboral debe ser que dichos contratos, se celebren o estipulen, sean a plazo o tiempo indefinido, esto con el propósito de brindarle al trabajador una estabilidad laboral como principio fundamental del derecho de trabajo. Es precisamente el contrato tipo o regla general como se indicó dentro de la legislación laboral

guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continua y en consecuencia solo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

2.2.2. El contrato a plazo fijo

El contrato a plazo fijo de conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo, tiene carácter excepcional y solo puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En tal sentido, este contrato por el carácter excepcional que posee y para su determinación, no basta con que dentro del documento se haya establecido la fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

2.2.3. El contrato para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción y solo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

Clasificación del contrato de trabajo atendiendo a su forma de celebración

Cuando se refiere a la clasificación de los contratos de trabajo atendiendo a su forma de celebración se hace hincapié en la forma, la manera o el ritual con que se autoriza, constituyendo esto principalmente de la siguiente manera:

2.2.4. Contrato escrito

Este constituye la regla general, como imperativamente señala el Artículo 18 del Código de Trabajo, recogiendo el principio de tutelaridad todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, es decir, que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador, como se podrá apreciar más adelante, la falta de contrato es imputable también a él. Se puede apreciar la tutelaridad, de esta norma, en tanto que fija un plazo al empleador para remitir al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo, la respectiva copia del contrato.

2.2.5. Contrato verbal

Esta forma de celebrar el contrato constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración solo para ciertas actividades, de conformidad con lo que regula el Artículo 27 del Código de Trabajo, al establecer que:

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas;
- b. Al servicio doméstico;

- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de la iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas realizadas.

2.3. La terminación del contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

Las formas genéricas de la terminación de los contratos de trabajo son de conformidad con el Artículo 76 del Código de Trabajo guatemalteco, existen tres formas que permiten terminar los contratos de trabajo, y de estas formas derivan las modalidades que conocemos en la práctica en relación a la terminación de esos contratos. Las tres formas previstas en dicha disposición legal son las siguientes:

a. Por decisión unilateral

Esta forma de terminación de la relación laboral está conferida únicamente a la persona del trabajador, quien a través del acto de la renuncia puede dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento que así lo desee.



b. Por mutuo consentimiento

Esta forma de terminación se manifiesta porque contempla el acuerdo de voluntades de ambas partes de la relación de trabajo que permita ponerle fin a la misma, sin que se incurra en responsabilidad para alguna de ellas.

c. Por causa imputable a una de las partes

Esta forma de terminación tiene como fundamentación para terminar el contrato de trabajo, el encuadramiento de la conducta de una de las partes de la relación laboral en una o más de las causales que permite que la otra parte pueda asumir la decisión de terminar la relación laboral pero sin convertirse en decisión unilateral, sino como bien lo indica la denominación que recibe en la ley, por causa imputable a una de las partes. De la clasificación de las formas de terminación del contrato de trabajo a la causa imputable a una de las partes, comprende las siguientes:

2.3.1. El despido directo justificado

En cuanto a éste el Artículo 78 del Código de Trabajo, establece que son requisitos para que se consume el despido directo justificado, el que el patrono lo comunique directamente al trabajador, y que posteriormente el trabajador cese efectivamente en sus labores.

En este caso es donde genera la discusión, originada por la obligación que impone la ley al empleador de que la comunicación del despido deba hacerse por escrito, pues en



la práctica diaria, en un gran número de casos, la comunicación del despido es por regla general, de manera verbal, lo cual hace que esta disposición sea inoperante y que pueda prestarse a que algún empleador niegue algún día que ha sido despedido, si no consta en manos del empleador, la comunicación por escrito. Además en este caso, debe tomarse en cuenta qué fundó la decisión para terminar el contrato de trabajo, la comisión de alguna falta por parte del trabajador, lo cual constituye precisamente la falta imputable a éste.

2.3.2. El despido indirecto

En cuanto a esta clase de despido el Artículo 80 del Código de Trabajo, establece que son requisitos para su consumación, el que el trabajador lo comunique al patrono en cualquier forma y que simultáneamente cese en el desempeño de las labores. En este caso, cabe recordar que lo que funda la decisión del trabajador de terminar el contrato de trabajo, son todas aquellas actitudes patronales tendientes a menoscabar o reducir derechos mínimos del trabajador contenidos en el contrato individual de trabajo, que son los que hacen sentirse despedido y que constituyen la causa imputable al empleador para terminar con la relación laboral.

2.3.3. La decisión unilateral como forma de terminación de los contratos individuales de trabajo, exclusiva del trabajador

Esta forma de terminación genérica, es conferida únicamente a la persona del trabajador, quien está facultado para ponerle fin al contrato de trabajo en cualquier

momento, por medio del acto de la renuncia y con el único presupuesto del preaviso, que constituye la comunicación previa de la terminación que debe dar el trabajador al patrono para permitirle a éste buscar oportunamente un sustituto.

2.3.4. La terminación injustificada de un contrato de trabajo

Cuando el empleador asume la posición de dar por terminado un contrato de trabajo por decisión unilateral, incurre en ilegalidad, esto debido a que no le es permitido por la ley, dar por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral; en el caso de que el empleador decida terminar el contrato sin que exista el encuadramiento de la conducta del trabajador en causa que lo justifique, la terminación se convierte en decisión unilateral y genera para el empleador responsabilidad que se traduce en la obligación para éste de pagar al trabajador las indemnizaciones que regula la legislación laboral guatemalteca.



CAPÍTULO III

3. Los regímenes especiales de trabajo

Cuando se habla de los regímenes especiales de trabajo, no es más que hacer referencia al trabajo que realizan personas determinadas como menores, mujeres, principalmente, esto porque están sujetos a un régimen especial de regulación, en otras palabras, quiere decir que merecen especial trato o atención por parte del derecho laboral, que su estandarte es el principio tutelar, en este régimen se realiza el análisis correspondiente respecto al trabajo doméstico.

3.1. Antecedentes históricos

Históricamente el trabajo doméstico ha estado vinculado a la esclavitud y a otras formas de servidumbre. En la actualidad, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad.

Los trabajadores domésticos, a diferencia de los siervos y de los esclavos, reciben un salario, ya sea en especie y que puede consistir en hospedaje, alimentación, vestuario, ya sea en dinerario, retribución económica o ambas cosas, y pueden renunciar a su trabajo. Esto último es relativo, ya que los trabajadores domésticos carecen, la mayoría de las veces, de bienes con los que emprender una vida independiente. En el caso de



los trabajadores domésticos emigrantes, sus derechos se hallan muy restringidos a estar sometidos al permiso de trabajo o permiso de residencia y visas.

El colectivo de los trabajadores domésticos ha estado muy alejado de las mejoras en las condiciones de trabajo conseguidas por el movimiento sindical y obrero, retribución digna, contrato de trabajo, cotizaciones por parte del empleador, horarios reconocidos, derecho al desempleo, reconocimiento de pensión, etc.

3.2. El trabajo doméstico, definición

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas de las mujeres en la historia del mundo, se trata de una actividad no regulada y poco valorada, ya que, en la mayoría de los países, las leyes laborales no son aplicables a los trabajadores domésticos.

En un nuevo convenio adoptado por la OIT en junio de 2011 (C189), el trabajo doméstico se define como el "trabajo realizado en o para un hogar u hogares". Así, el trabajo doméstico es diferente del trabajo realizado por los miembros de un hogar como parte de una responsabilidad familiar y sin la creación de una relación laboral.

La definición que aporta el Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico es el regulado en el Artículo 161 al regular que los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de su residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.



El trabajo doméstico engloba el conjunto de las tareas domésticas (también conocido como labores del hogar: limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras, el cuidado de niños y ancianos) que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar (en la mayor parte de los casos lo realiza una mujer de la familia, a quien se denomina: ama de casa) o bien quienes esta persona contrata para esas actividades; el denominado servicio doméstico o, genéricamente servicio.

Un trabajador doméstico o empleado del hogar, tradicionalmente denominada criada, sirvienta, pues es una labor que realizan mayoritariamente mujeres, es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas. En ocasiones vive en la casa del empleador y recibe el nombre de interno o interna; en otras es contratada para una jornada laboral o por horas, y suele recibir el nombre de asistente o asistentita.

Según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 90 por ciento del trabajo doméstico lo realizan mujeres, y en su mayor parte, al no estar incorporado al mercado de trabajo y no estar económicamente remunerado, no tiene la consideración legal de empleo⁸.

⁸ Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, ISBN 978-92-2-321-886, 2010.

3.3. Situación actual

El incremento de la demanda de servicios domésticos se debe a la emancipación de la mujer y su incorporación en la fuerza del trabajo, la dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, la ausencia de servicios públicos y servicios sociales estatales que cubran las necesidades domésticas, sobre todo las requeridas por niños y ancianos, la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de las sociedades.

3.3.1. Emigración del medio rural al urbano

Los trabajadores domésticos trabajan en su país de origen, o pueden emigrar en busca de trabajo, a otros. La mayoría de trabajadores domésticos que trabajan en sus propios países, son personas pobres originarias de áreas rurales que se emigran a las ciudades en busca de un trabajo, en este caso en la ciudad de Guatemala y sus municipios circunvecinos, debido a que es en la ciudad capital donde se concentra el comercio y existe más fuentes de trabajo que en sus lugares de origen.

3.3.2. Emigración internacional

Muchos trabajadores domésticos son emigrantes de países menos desarrollados que, ante la falta de trabajo en las ciudades y en algunos casos directamente del medio rural, buscan un trabajo en países que ofrecen, a priori, mejores condiciones económicas y oportunidades laborales en el mercado de trabajo en general o como trabajadores domésticos.

En muchos países, se importan trabajadores domésticos del extranjero, especialmente de países pobres a través de agencias de reclutamiento; en parte porque los nacionales no están obligados o prefieren este tipo de trabajo en particular, dificultando la explotación de trabajos.

3.4. Tareas domésticas

Los trabajadores domésticos tienen como principal tarea cuidar el hogar y a sus miembros, entre las tareas específicas se encuentran el lavado, el planchado, la compra de alimentos, acompañar al jefe de la familia a los almacenes, cocinar alimentos y la limpieza de la casa, también realizan mandados y pasean al perro de la familia. Para muchos trabajadores domésticos, una gran parte de su trabajo está en el cuidado de los niños, si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, los trabajadores domésticos cuidan de ellos.

También pueden encomendárseles los siguientes trabajos: ama de llaves, chofer, cocinero, mayordomo (criado), sirvienta, camarero, jardinero, guarda, vigilante, guardia de seguridad, cuidador, institutriz, niñera, por mencionar algunos; es de aclarar que, como la persona que es empleada para dichos servicios, se encuentra a disposición total de la parte patronal, le puede encomendar o solicitar cualquier tarea en cualquier momento que ésta última lo requiera, sin que implique, pago de salario extra, como horas extras.

3.5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son principalmente aquellos aspectos o situaciones que comprenden la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, también puede comprender el estudio del impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas, pero básicamente respecto al trabajo doméstico se desarrollan las condiciones de trabajo que se mencionan a continuación.

3.5.1. Uso de uniforme

El uso de uniforme, tiene origen desde el siglo XIX y comienzos del siglo XX, en algunos casos o quizás en lugares particulares, el empleador exigía que el trabajador doméstico usare uniforme u otra indumentaria específica. Las empleadas por lo general usan un traje de sirvienta, consistente en un vestido largo, simple de color oscuro y con un delantal; o con un conjunto de falda negra y blusa blanca o bien pueden llevar una bata y un delantal; y zapatos negros, en el caso de los sirvientes varones y mayordomos consiste en un traje simple, con una camisa blanca, en ocasiones con una corbata, también pueden llevar una bata.

3.5.2. Interna, hospedaje

Históricamente los trabajadores domésticos vivían en los hogares de sus empleadores. La evolución social ha reducido en buena medida esta circunstancia que todavía

permanece para el cuidado de ancianos, en grandes mansiones y en algunos países subdesarrollados.

Vivir en casa del empleador, en principio facilitaba techo y alimentos, pero en muchas ocasiones, se convertía en el único pago o recompensa al trabajador doméstico, sobre todo cuando eran niñas o adolescentes. En los domicilios urbanos las trabajadoras domésticas internas han dormido en la cocina, en cuartos sin ventana, destinados a otros fines o en habitáculos ajenos a la vivienda principal, normalmente localizados en el sótano o en el ático.

3.6. Perfil de la empleada doméstica en Guatemala

Se estima que hay miles de mujeres empleadas en la ciudad Guatemala como trabajadoras domésticas, muchas de las cuales son subestimadas y maltratadas, mal remuneradas, y cuyo producto laboral resulta difícil de valorar por los economistas.

Al menos doscientos cincuenta mil mujeres laboran como empleadas domésticas, de acuerdo al Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casas Particulares (Centracap), una institución que vela por los derechos de quienes se dedican a esta profesión en el país centroamericano. La experiencia de las empleadas domésticas no es ajena a la realidad de Guatemala, donde según números oficiales hay 1.2 millones de guatemaltecos afiliados a la seguridad social de 5.9 personas económicamente activas. El país es regido por la economía y el trabajo informal, pues solamente uno de cada cinco guatemaltecos está afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).



Según datos de Centracap, el ochenta por ciento de las mujeres que trabajan en casas particulares es indígena, más de la mitad ha tenido que emigrar a la ciudad de Guatemala en busca de un empleo. El tipo de trabajo para las empleadas domésticas se divide en las que laboran por horas y las que viven en el mismo domicilio que sus patronos. En el caso de las mujeres indígenas, las tareas inician generalmente a primera hora y se extienden con jornadas laborales de hasta catorce horas.

El salario mínimo actual en Guatemala es de: "Q.2,643.21 para los trabajadores del sector agrícola y no agrícola, tras un aumento del cinco por ciento concretado por el Gobierno en diciembre pasado, según información oficial"⁹. Sin embargo, en este rubro no abarca el salario que gana una empleada doméstica, que es muy inferior al mínimo.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social implementó en el 2009 el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (Precapi) para otorgar cobertura a las trabajadoras domésticas en servicios de maternidad, accidentes y atención a sus hijos, sin embargo, no logró sus objetivos, ya que en 2013 tenía menos de mil afiliadas según cifras de la institución.

"El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en el año 2011 y ratificado por veintitrés países en el mundo, contiene los lineamientos básicos para la regulación del trabajo doméstico"¹⁰. Siendo este el convenio que exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de defender los derechos de los

⁹ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>. Consultado 14 de abril de 2017.

¹⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551

⁴ Consultado el 14 de abril de 2017.



trabajadores, incluyendo remuneración regulada, condiciones de vivienda, horas laborables y seguridad social, entre otras¹¹.

3.7. Centro de apoyo para las trabajadoras de casas particulares (Centracap)

Es una asociación civil integrada por mujeres trabajadoras de casa particular de carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe, muchas de las mujeres que integran la asociación son emigrantes internas, desplazadas de sus viviendas por causas como la violencia intrafamiliar, la pobreza por falta de tierras y trabajo, el analfabetismo, el acoso y persecución por la lucha armada interna de treinta y seis años, la delincuencia rural y otras muchas causas por las que nuestras oportunidades para sobrevivir, son precarias y es difícil mejorar la vida con sus familias.

3.7.1. Antecedentes y experiencia

Desde 1994 que se formó esta asociación que trabaja en la superación de la Trabajadora de Casa Particular preparándolas con educación primaria, secundaria, educación básica y diploma de tercero básico, diploma técnico en belleza y cosmetología, diploma técnico en corte y confección, diploma técnico en cocina, seminarios sobre derecho laboral, con el fin que la trabajadora de casa particular – TCP- tenga un mejor nivel de vida.

11 http://www.prensalibre.com/noticias/Trabajadoras-domestica-domesticas-domestico-guatemala-sin-proteccion-laboral_0_1118888190.html. Consultado el 06 de junio de 2016

Según la investigación realizada por CENTRACAP, aquí en Guatemala constituyen una población mayor a las 161 mil trabajadoras a nivel nacional, de ellas el 62% está concentrada en la capital y el 80% son indígenas, niñas y adolescente. Sometidas a una serie de violaciones a sus derechos laborales y humanos.

Entre otras desventajas o abusos en su contra, es que no cuentan con licencia o permiso para estudiar, mucho menos acceso al seguro social, viven aisladas del mundo, o de sus familias, son sobornadas e intimidadas, el 90% son emigrantes del interior, desplazadas por la violencia social, la pobreza, la violencia intrafamiliar y la falta de oportunidades para sobrevivir.

3.7.2. Coordinación con organizaciones civiles y estatales

Para un mejor desempeño de sus funciones en beneficio de las trabajadoras de casa particular, realizan coordinación y alianza con las siguientes instituciones, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ciudad de Guatemala, la colectiva del Sector de Mujeres, con ASOCASA-ONG, PROMUJER, CEADEL, organizaciones Municipales de la Mujer, con la SEPREM, con el Grupo de Guatemalteco de Mujeres (GGM), por mencionar algunos; las entidades mencionadas son oficinas oficiales u Organizaciones No Gubernamentales, conocidas estas últimas como ONGS y aportan principalmente acompañamiento y asesoría legal a las mujeres en materia de protección a sus derechos laborales, en algunos casos les ayudan para presentar denuncias ante la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, acompañándoles en la fase administrativa (conciliación) y en los casos en los que



procede sino se llega a una conciliación con la parte patronal, el auxilio legal para presentar la demanda laboral ante los órganos jurisdiccionales competentes.

3.8. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, es el ente internacional que se encarga de estudiar, supervisar y regular el trabajo en cualquier materia o régimen, dicha entidad verifica las condiciones de trabajo deplorables, explotación laboral, y abusos de los derechos humanos son los problemas más graves que enfrentan los trabajadores domésticos.

La Organización Internacional del Trabajo se compromete a proteger los derechos de los trabajadores domésticos, promover la igualdad de oportunidades y de trato, y mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Su estrategia mundial consiste en fortalecer las capacidades y las instituciones nacionales, incluso a través de políticas y reformas legislativas; promover la ratificación y la implementación del Convenio 189 y la recomendación 201 sobre trabajadores domésticos, 2011; facilitar la organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; sensibilización y promoción; y desarrollo de la base de conocimientos y de herramientas políticas.

El convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (número 189), un histórico tratado que establece normas para el trato de los trabajadores domésticos, afirma que estos trabajadores, como todos los trabajadores, tienen derecho al respeto y la protección de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a una



protección mínima. El convenio establece un marco de normas mínimas con respecto a la promoción y protección de los derechos humanos, principios y derechos fundamentales en el trabajo, términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, grupos con riesgos especiales, niños trabajadores domésticos, trabajadores que viven en el hogar del empleador, trabajadores domésticos migrantes, agencias de empleo privadas, resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento.

La estrategia para la acción de la Organización Internacional del Trabajo, dirigida a hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en el mundo, prevé el apoyo para los países que están comprometidos y listos a adoptar medidas destinadas a mejorar la protección y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, sin que esto implique la ratificación del Convenio número 189 en el futuro inmediato, reconoce que un cambio verdadero en la vida de los trabajadores domésticos precisa del desarrollo de las capacidades e instituciones nacionales y de la promoción del cambio social y de actitud, que son procesos largos y complejos. Con un margen de tiempo inicial de entre 2012 y 2015, la estrategia de la OIT, comprende la acción a nivel mundial, regional y de país en cinco ámbitos generales: desarrollar y fortalecer las instituciones nacionales y, cuando es necesario, adoptar reformas y/o programas políticos y legislativos eficaces; facilitar la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; apoyar la ratificación e implementación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 201; sensibilización y promoción de los derechos de los trabajadores domésticos; y crear



una base de conocimientos sobre trabajo doméstico e intercambiar experiencias entre países a fin de reforzar las acciones y el impacto a nivel nacional.

Las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico son multidimensionales y abarcan diversos aspectos, incluyen la remuneración, las horas de trabajo y otros aspectos de las condiciones de trabajo; el trabajo doméstico infantil; la negociación colectiva; la inspección laboral; y la organización de los trabajadores. La asistencia de la Organización Internacional del Trabajo para las actividades a nivel nacional puede dirigirse a cualquiera o a una combinación de estos aspectos.

La estrategia de la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajo doméstico, discutida por el Consejo de Administración de la OIT (noviembre 2011), sirve de marco unificador para los enfoques coherentes e integrados. Diversas unidades y programas de la Organización Internacional del Trabajo y todas las oficinas regionales colaboran con los mandantes nacionales e instituciones asociadas a fin de hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en todo el mundo, al abordar el trabajo doméstico, la Organización Internacional del Trabajo colabora también con Organización de las Naciones Unidas Mujeres, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los órganos de la Organización de las Naciones Unidas creados en virtud de los tratados sobre derechos humanos, los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, la OSCE.



3.8.1. Derechos de los trabajadores domésticos garantizados en el nuevo convenio de la OIT

El nuevo convenio exige la prestación de los derechos básicos y fundamentales a los trabajadores domésticos a la par con los demás trabajadores, además, se requiere que:

1. Los/as trabajadores/as domésticos/as sean informados de sus condiciones de empleo de una manera comprensible a través de un contrato escrito.
2. Los/as trabajadores/as están obligados/as a trabajar sólo las horas normales de trabajo (según la legislación de cada país) y otras disposiciones, como compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal y vacaciones anuales pagas.
3. Cumplir con las normas de cada país sobre edad mínima de trabajo y regulaciones de salarios mínimos.
4. Los salarios deben ser pagados en efectivo, sin embargo, sólo una parte limitada de los salarios pueden ser en especie.

Para los trabajadores domésticos migrantes, la convención requiere que un contrato escrito debe ser firmado y entregado al trabajador antes de que él / ella cruce la frontera nacional. Sin embargo, esta disposición no es aplicable cuando las personas gozan de libertad de movimiento a través de algunos acuerdos bilaterales o multilaterales. Esta disposición no es aplicable, por ejemplo, en el caso de la Unión Europea.

De conformidad con lo expuesto por el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, considero pertinente incluir los siguientes beneficios para las trabajadoras de casa particular en Guatemala, con la siguiente propuesta de reforma al Código de



Trabajo: propuesta para modificar el Código de Trabajo, en lo que respecta a las trabajadoras de casa particular, que satisfaga las necesidades actuales de las trabajadoras de casa particular, con el objeto de incluir en el Código Trabajo, garantías mínimas e irrenunciables, para estas últimas, entre las que se puede mencionar lo siguiente: a) acceso al salario mínimo decretado anualmente por el Gobierno Central en actividades no agrícolas; b) pago de horas extras; c) derecho al bono catorce, aguinaldo y vacaciones; d) derecho al periodo pre y post natales; e) licencia a la lactancia materna; f) derecho de gozar de feriados y asuetos; g) derecho a la salud y a la educación; h) derecho al trabajo sin violencia; e i) derecho a conocer las leyes vigentes del país y convenios aprobado y ratificado por Guatemala.





CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento al Artículo 27 del Código de Trabajo por la parte empleadora, al no extender la tarjeta o constancia de la relación laboral en un contrato verbal por servicios domésticos

La investigación surgió a partir de un caso concreto en donde una empleada doméstica que laboró por varios años para su patrono, realizando su trabajo de manera consciente y cumpliendo con las funciones asignadas, sin embargo, su patrono por decisión unilateral y arbitraria decidió dar por finalizado la relación laboral, sin haberle pagado durante todo ese tiempo sus prestaciones laborales, y ante ello la empleada presentó su denuncia ante la Inspección General de Trabajo para realizar una junta conciliatoria con el fin de cobrar la indemnización y prestaciones laborales que por ley le correspondía, sin embargo, al momento de llevarse a cabo dicha audiencia, el patrono compareció y manifestó ante el inspector de trabajo, que nunca había contratado a una empleada doméstica y que desconocía la relación laboral, en ese sentido, la empleada doméstica quedó en total indefensión a la tutela judicial efectiva, esto porque, la parte patronal negó haberla contratada como su empleada doméstica, surge aquí la interrogante ¿Cómo probar que si efectivamente ella fue su empleada doméstica? he aquí la oportunidad no solo de responder esta interrogante, sino de garantizar una justicia pronta y cumplida en materia laboral de las empleadas domésticas mediante el cumplimiento irrestricto del Artículo 27 del Código de Trabajo.

Lo que demuestra que el Código de Trabajo en el Artículo 27, contempla en el último



párrafo, que es una obligación del patrono extenderle al momento de iniciar una relación laboral una tarjeta o constancia para determinar específicamente la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado, los días o jornadas trabajadas y las tareas u obras realizadas, lo que actualmente no ocurre, toda vez que la mayoría de patronos no cumplen con dicha disposición normativa, siendo esta entonces una norma vigente pero no positiva, situación que va en detrimento de los derechos mínimos e irrenunciables que le corresponde a una empleada doméstica y que viola el principio de igualdad con respecto al resto de trabajadores, tanto para los que laboran para la iniciativa privada, como para el sector público.

Lo expuesto deviene necesario que el Estado de Guatemala en su obligación de garantizar certeza jurídica y tutela al trabajador que es la parte más débil en una relación laboral, pues lo único que posee es su fuerza de trabajo y que en la mayoría de casos como el presente no tiene protección ni respeto a sus derechos como tal, por lo tanto, es necesario que se implemente una sanción pecuniaria para obligar al patrono a su cumplimiento y que en caso contrario se haga acreedor de una sanción pecuniaria que puede ser calculado con base al salario vigente para el sector agrícola o no agrícola, de esa cuenta se hará efectiva dicha disposición normativa que va en tutela de las empleadas domésticas; también deviene oportuno que se implemente un registro de personas que trabajan en oficios domésticos para que el Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección de Trabajo o de la dependencia que el despacho superior considere competente, tenga una base de datos de las personas que laboran como empleadas domésticas, esto con el objeto de tener un mejor control y con ello garantizar el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales. Para encuadrar dicha actitud o



comportamiento patronal, con respecto a la relación laboral entre empleada doméstica y patrono; y como consecuencia de un despido injustificado el primer paso para ésta última es que debe presentar su denuncia ante la Inspección de Trabajo que es la entidad rectora y responsable de velar por el estricto cumplimiento de los derechos de un trabajador, seguidamente se desarrolla la fase de conciliación que es vital en estos procedimientos para evitar la judicialización del proceso y lograr con ello una equiparación y la tutela jurídica a la parte más débil, que como es evidente, resulta ser la empleada doméstica.

A la fecha es de conocimiento de la mayoría de la población guatemalteca, al menos de los alfabetos que el Código de Trabajo contiene las disposiciones que protegen los derechos y garantías de los trabajadores, sin embargo, surge la interrogante ¿Que sucede con la parte de la población analfabeta, especialmente las mujeres que trabajan como empleadas domésticas?, ¿Quién velará por los derechos de ellas? ante estas interrogantes surge la necesidad de realizar un análisis jurídico crítico respecto de esta investigación, para establecer los alcances reales del cumplimiento de esta norma jurídica o en su caso su incumplimiento, para dar respuesta a la primer interrogante, se puede pensar en lo que regula el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, que establece que ante la ley no puede alegarse ignorancia, desuso o practica en contrario, sin embargo, esto no es garantía que toda la población conozca las leyes, existen sectores marginados en Guatemala que no tienen acceso a la educación, lo que constituye un atraso en el desarrollo del país y el principal responsable es el Estado de Guatemala, porque no cumple con una de sus obligaciones fundamentales consistente

en educar y brindar seguridad a sus habitantes para el logro de sus fines como personas.

La garantía del cumplimiento al adquirir una obligación o exigir un derecho, es tener el respaldo tanto jurídico como factico para ello, en el presente caso, en una relación laboral entre patrono y trabajador, la regla es que toda contratación debe hacerse por escrito para hacer constancia de todos los pormenores que van a regular y a dar vigencia a la relación laboral, sin embargo, existe a la fecha aún en el Código de Trabajo y es específicamente el Artículo 27 del Código de trabajo que constituye las excepciones al contrato escrito, lo que significa que el contrato puede ser verbal.

El incumplimiento del Artículo 27 literal b) del Código de Trabajo, puede ser por varias razones y una de ellas puede ser porque es una norma vigente pero no positiva, aspecto que se explica a continuación.

4.1. Norma vigente pero no positiva

De la lectura de la norma citada se analiza principalmente lo estipulado en la literal b), que se refiere al servicio doméstico, es decir, al trabajo que realizan las personas en una casa u hogar ajeno, y específicamente a la obligación que lleva implícita el último párrafo del artículo citado, el cual consiste en la obligación que tiene todo patrono de suministrar a la empleada doméstica de entregarle una constancia o tarjeta que regule los aspectos ahí mencionados.



La norma jurídica citada objeto del presente análisis, trae consigo la necesidad de establecer si dicha norma es vigente y positiva o solo es vigente pero no positiva, en ese orden de ideas es menester indicar que una norma es aquella que ha sido producida de acuerdo a derecho, es decir a cumplido todos los requisitos de trámite y que por lo tanto en principio debe regir y ser obedecida (haber cumplido con el proceso legislativo correspondiente hasta su publicación en el diario oficial para su observancia general y estricto cumplimiento), en tanto que una norma es positiva cuando rige imperativamente la conducta de las personas en sus relaciones sociales y cuya observancia garantiza el estado mediante sanciones y efectivamente está siendo acatado por la población; pero se da el caso también que las normas ciertamente son vigentes pero no se cumplen, es en este caso cuando se utiliza la frase que indica que una norma ciertamente es vigente pero no positiva, pues la población no la acata, es una norma no legitimada.

De lo manifestado en el párrafo anterior se puede establecer que el Artículo 27 del Código de trabajo es una norma vigente, pero no positiva, esto en tanto que a la fecha la parte patronal en una relación laboral, especialmente en el trabajo por servicios domésticos, no hace efectiva la obligación de entregar la tarjeta o constancia para brindar certeza jurídica al nacimiento o existencia de la relación laboral, en ese sentido, la parte trabajadora queda en total indefensión y con ello no queda cubierto por el manto de la tutela judicial efectiva, que también es un tema muy importante para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales regulados en el Código de Trabajo y en convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos laborales.



4.2. Falta de control estatal

El Estado de Guatemala no está cumpliendo con sus fines o deberes consistentes en garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, entendiendo la seguridad en sentido amplio que también implica la seguridad jurídica, que consiste en la certeza jurídica que tiene en el aspecto laboral la regulación de una relación laboral entre patrono y trabajador, con el objeto de regular las condiciones contractuales tanto de obligaciones como derechos recíprocos, y en el presente caso no existe fuerza coercitiva o conminación legal del estado de Guatemala para aquellas personas que tiene la calidad de patronos pero no cumplen con la obligación que implica contratar a una persona como empleada doméstica, obligación regulada en el último párrafo del Artículo 27 del Código de Trabajo.

Actualmente el Ministerio de Trabajo que es el ente rector en materia laboral en Guatemala, toda vez que tiene como misión ser una Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y como visión ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad, además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.



2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

De lo expuesto en párrafos anteriores es de conocimiento público que la entidad rectora en materia de protección de derechos laborales es el Ministerio de Trabajo a través de sus diferentes dependencias, lo que significa que si existe un control estatal para dar cumplimiento efectivo a lo que regula el Código de Trabajo, principalmente en el caso objeto de análisis, lo referente al cumplimiento del Artículo 27 del Código citado; esta observación surge del diario vivir de las empleadas domésticas que se encuentran en una relación laboral sin certeza jurídica de poder gozar de sus derechos laborales mínimos, constitucional y convencionalmente garantizados, pero que es mediante esta entidad citada, que pueden ser sujetos de una justicia pronta y cumplida en materia de sus derechos.

En ese orden de ideas, después de haber abordado cuando una norma es vigente pero no positiva como en el presente caso, así mismo al analizar el control estatal sobre el cumplimiento de los derechos laborales, hace falta tomar en cuenta un aspecto más, que también resulta no menos importante y lo constituye la voluntad política del Estado para darle cumplimiento irrestricto a sus obligaciones y ello se tratará en las líneas siguientes.

Los trabajadores domésticos, constituyen una población que hasta la fecha ha sido escasamente visibilizada y además vulnerable a la violación de sus derechos humanos

y laborales, pero ¿Quiénes son los trabajadores domésticos?, La Organización Internacional del Trabajo -OIT- los define como trabajadores empleados por un hogar privado para realizar quehaceres domésticos, establece también que en el mundo existen al menos 53 millones de trabajadores domésticos de los cuales el 83% son mujeres. Entre sus principales características se pueden mencionar:

- a. Trabajan a tiempo completo o parcial para una o varias familias
- b. Pueden vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia
- c. Sus labores pueden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia
- d. También pueden trabajar como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e incluso se ocupan de las mascotas del hogar.

En Guatemala el trabajo doméstico está regulado en el título cuarto del Código de Trabajo sobre trabajo sujeto a regímenes especiales, artículos del 161 al 166, en los cuales se establece que: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

"La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del Instituto Nacional de Estadística en su segunda edición del año 2014 (ENEI 2-2014) brinda un panorama acerca del perfil y condiciones de estos trabajadores, entre las categorías ocupacionales que utiliza para distribuir a la población ocupada se encuentra la de empleado(a) en casa particular. Según dicha encuesta, para el segundo semestre de 2014 existían poco más de 160 mil

trabajadores domésticos que representan el 2.7% de la población ocupada en el país, de los cuales 9 de cada 10 son mujeres, poco más de la mitad de ellos cuentan con primaria como máximo nivel educativo alcanzado. En cuanto a la edad, de cada 10 de estos trabajadores 4 son jóvenes entre los 14 y 29 años y el resto son adultos de 30 años o más; 6 de cada 10 trabajan en el área urbana"¹².

Una gran parte de la economía de un país está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas, que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas. En Guatemala a nivel nacional, se registra que el 65.8 por ciento de las personas trabajan en el sector informal, en tanto la mayor cantidad de personas que labora en este sector, se agrupa en las actividades de agricultura y comercio. "Para la ENEI 2-2014 se registró un total de 4,035,118 personas en el sector informal, lo que significó una disminución de 2.8% en relación a la población que se ubicó en dicho sector durante la ENEI 1-2014, cuando se reportaron 4,151,127 personas".

El porcentaje de informalidad, según sexo, demuestra que ésta es una condición que afecta a la población ocupada en general; sin embargo, se manifiesta más entre los hombres, comportamiento que se hace evidente en el dominio rural nacional, en donde 7 de cada 10 informales son hombres. En el dominio urbano metropolitano, destaca la similitud en el porcentaje de hombres y de mujeres que están ocupados en el sector informal.

12 <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2015/07/22/YXFVZe0clfRDUPYuNwuVak3gjNsF8g2w.pdf>. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del Instituto Nacional de Estadística en su segunda edición del año 201. Consultado 28 de mayo de 2017

Sector económico y grupo étnico, la informalidad, considerando la pertenencia étnica, revela una mayor vulnerabilidad de la población no indígena, ya que en este grupo 5 de cada 10 se ubican en el sector informal. En el caso de la población indígena, 8 de cada 10 se emplean en el sector informal, proporción que resulta alta.”¹³

Los datos mencionados si bien es cierto son estadísticas, sirven como referencia para determinar cómo está Guatemala, principalmente en el empleo informal, pues aparte de ser un régimen especial de trabajo el doméstico, también lo es informal, pues como se ha estado analizando carecen de protección estatal, y la encuesta es del año dos mil catorce, en virtud que a la fecha es la última que existe, realizada por el Instituto Nacional de Estadística –INE-.

Es preciso considerar el importante aporte de esta pequeña porción de los ocupados, ya que miles de familias se benefician de su trabajo y su apoyo en las tareas del hogar permite muchas veces a las madres de familia incorporarse al mercado laboral; sin embargo este aporte ha sido infravalorado, lo cual se refleja en los precarios.

4.3. La explotación laboral

La explotación laboral es consecuencia del incumplimiento del Artículo 27 del Código de Trabajo, implica que las víctimas sean reducidas o mantenidas en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad, o se las obligare a realizar trabajos

¹³ <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2015/07/22/YXFVZe0clfRDUPYUNwuVak3gjNsF8g2w.pdf>. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del Instituto Nacional de Estadística en su segunda edición del año 201. Consultado 28 de mayo de 2017

o servicios forzados, la explotación laboral es una manifestación del delito de trata de personas, que se configura con las siguientes conductas ofrecer, captar, trasladar, recibir o acoger personas con fines de explotación laboral. El consentimiento de la víctima jamás podrá ser tomado como una eximición de la responsabilidad.

La trata de personas con fines de explotación laboral, tiene una relación directa con el trabajo migrante, el hecho de trasladar a alguien con el fin de darle un empleo, el desarraigo que le representa, la contratación informal y para trabajos periódicos, son circunstancias que acrecientan su vulnerabilidad. Esta situación puede ser aprovechada para imponer condiciones de trabajo abusivas que traspasan las fronteras del derecho laboral e ingresan como formas modernas de esclavitud y reducción a servidumbre.

La explotación laboral muchas veces es invisibilizada por la sociedad, debido a prejuicios que discriminan al migrante, como el racismo y la xenofobia (rechazo a los extranjeros), que naturaliza el delito bajo falsos supuestos de que esas condiciones de explotación serían parte de la cultura de las personas explotadas.

Esta especial vulnerabilidad del trabajador migrante es contemplada por documentos internacionales y nacionales, que establecen que los estados deben aplicar a los inmigrantes sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato igualitario al que aplique a sus propios nacionales en relación a remuneración, seguridad social, vivienda, afiliación a organizaciones sindicales.



Las principales zonas de captación resultan ser principalmente las zonas marginales provinciales de los países pobres de América Latina, que en su caso son la mayoría de países incluyendo por supuesto Guatemala, en las zonas rurales es donde las mujeres principalmente migran a la ciudad capital, con el objeto de encontrar un trabajo para sobrevivir, situación que es aprovechada por los tratantes para someterlas a condiciones de explotación laboral.

En los casos de trata laboral, los lugares de destino de actividades por la mayor vulnerabilidad de los sujetos utilizados como mano de obra para tales mercados son la actividad textil y la actividad rural, así como también han sido denunciadas la explotación en trabajo en casas particulares y en el rubro de comercio.

El delito de trata con finalidad de explotación laboral tiene varias etapas: ofrecimiento, captación, traslado y recepción, es un ciclo que se constituye a través de diferentes actores, que incluye a reclutadores y transportistas, quienes son los que captan a las víctimas y organizan sus traslados, el engaño sobre las condiciones de trabajo es la forma más frecuente de captación, la extensión de la jornada laboral, las condiciones de salubridad e higiene y las condiciones habitacionales son ocultadas a los y las trabajadores/ras al momento de la oferta.

Durante el traslado, las víctimas son acompañadas por los tratantes, en el caso de la explotación rural, el traslado a las cosechas suele estar intermediado por los llamados cuadrilleros que también son conocidos como patronos o caporales, que obtienen un porcentaje del salario del trabajador.

Los encargados suelen ser más de dos personas con un rol jerárquico para llevar la explotación, las condiciones de explotación son posibles a través de las demoras en los pagos, con distintas excusas como puede ser la del ahorro o la correcta custodia del dinero, descuentos ilegales, sobreprecios en productos básicos como agua, comida, ropa de trabajo, cobro de pasajes para ser trasladados, todos los elementos que deben estar a cargo del empleador y no del empleado.

Dentro de este magno negocio con personas, están involucradas empresas grandes, empresarios y/o financistas quienes son los beneficiarios de la explotación comercial de lo producido por las víctimas. Tienen responsabilidad penal y se debe avanzar en las investigaciones para identificar el aspecto patrimonial del delito y los bienes sujetos a decomiso.

La explotación laboral strictu sensu consiste principalmente en recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos, hasta los talleres de trabajo esclavo. "Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral"¹⁴.

14 Marx, Karl. **El concepto de trabajo y la teoría social crítica.** Pág. 150

4.3.1. Teoría de la explotación laboral

El ideario marxista, ha mantenido que la explotación del trabajador, cuando éste no es el dueño, hace entender de una forma imparcial los niveles de precio y empleo. Los economistas liberales juzgaban que los precios eran la consecuencia de un intercambio que irradiaba las distinciones individuales de interesados compradores y proveedores.

El conflicto que se da en la teoría impersonal, objetiva, es que se explica con mecanismo de precios las relaciones de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capitalismo, el cual reside en la diferenciación cultural y auténtica del coste de producción asociado a los trabajadores, abarcando el valor de enseñanza en destrezas, habilidades, artes, maestrías o en relaciones humanas (capital cultural humano).

4.3.2. ¿En qué consiste, entonces, la enajenación del trabajo?

Primeramente en que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso, el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí, está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo, su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo, su carácter extraño se evidencia



claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo, se huye del trabajo como de la peste.

El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo de auto sacrificio, de ascetismo. En último término, para el trabajador se muestra la exterioridad del trabajo en que éste no es suyo, sino de otro, que no le pertenece; en que cuando está en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro, pertenece a otro, es la pérdida de sí mismo.

4.3.3. Casos en donde se manifiesta la explotación laboral

Las manifestaciones de la explotación laboral comprenden lo siguiente:

- a. Trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno (como mínimo doce horas entre jornadas), tal es el caso de las empleadas domésticas, en su mayoría las que trabajan y viven en la casa con su patrono.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

- b. Trabajar exceso de horas, como se mencionó en el párrafo anterior, jornadas extensas que normalmente incluye trabajar los días festivos y no ser remunerados.



- c. Horas extraordinarias, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
- d. Exceso de tareas, con el objeto de aprovechar al máximo el trabajo efectivo que la persona en su calidad de trabajador y con sus capacidades físicas o intelectuales puedan rendir.

4.4. La necesidad del empoderamiento de las empleadas domésticas en Guatemala

Guatemala es un país pluricultural, multilingüe y multiétnico, y esto lo hace variable en cuanto a su cultura y cosmovisión, porque no es lo mismo vivir en la zona central del país que en el oriente u occidente en donde las tradiciones y costumbres en cuanto al machismo están enraizados a tal punto que lo ven como normal, para ello es necesario desarrollar una cultura de educación y concientización que comprenda el desarrollo igualitario de los guatemaltecos en cuanto al ejercicio de sus derechos y al cumplimiento de sus obligaciones de distinta índole, actitud que debe empezar en el seno de cada familia, pues la familia es la base de la sociedad y esta a su vez del Estado, es necesario que haya una transformación cultural en donde se le deben dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres no importando su situación o condición social, esto con el fin de ir erradicando la desigualdad a todo nivel, y en el caso que nos ocupa la igualdad en materia laboral. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las

mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Los principios para el empoderamiento de las mujeres ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas— en el ámbito del empoderamiento de las mujeres.

De forma resumida, estos principios consisten en lo siguiente:

- a. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- b. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- c. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- d. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- e. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
- f. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- g. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.



“Los principios para el empoderamiento de las mujeres, que se presentaron en 2010 en ocasión del Día Internacional de la Mujer, constituyen una adaptación de los Calvert Women’s Principles® (Principios Calvert para las Mujeres), originalmente elaborados en colaboración con UNIFEM (hoy ONU Mujeres) y publicados en 2004 como el primer código de conducta empresarial mundial centrado exclusivamente en el empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres de todo el mundo”¹⁵.

El empoderamiento de las empleadas domésticas en Guatemala, debe estar a cargo principalmente del Estado de Guatemala, con el objeto de darle cumplimiento efectivo a lo que regula en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que contempla el principio de igualdad que preceptúa que en Guatemala todas las personas (hombres y mujeres) son iguales en dignidad y derechos, en complemento con el Artículo 2 de la Carta Fundamental que a su vez regula las obligaciones del Estado principalmente garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la justicia (laboral), la seguridad (laboral), la paz y el desarrollo integral de la persona (a través de fuentes de trabajo dignos), y la forma en que se logre esto es que todos asistan a recibir educación integral de calidad que pueda transformar su vida.

4.5. Hacia una política integral de trabajo digno y decente para trabajadores domésticos en Guatemala

En la actualidad, con el desarrollo de la sociedad guatemalteca en distintos ámbitos,

¹⁵ <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles#sthash.RsZqiDWj.dpuf>. Empoderamiento de mujeres. Consultado 14 de abril de 2017

pero especialmente de las mujeres en general, debe existir una política pública estatal, encaminada a garantizar su desarrollo integral como persona, en ese sentido existe una gran deuda social que saldar, si bien es cierto, hay avances en materia económica, política, anticorrupción, acceso a la justicia y educación, el saldo pendiente del Estado de Guatemala, es el sector económico: las empleadas domésticas, en ese orden de ideas se expone a continuación una serie de aspectos que deben tomarse en cuenta para lograr saldar la deuda social del trabajo doméstico como tal.

4.5.1. La seguridad social

La meta asociada al Plan Nacional de Desarrollo K'atun: nuestra Guatemala 2032, comprende entre otros aspectos: "Ampliar el acceso a la seguridad social" obliga a referenciar los esfuerzos de política pública en la materia, donde además se incluye la ratificación del Convenio 189 de la OIT, tendiente a su cumplimiento que manifiesta la protección frente a privaciones económicas y sociales a través de transferencias o prestaciones en especie (salud) y económicas (sustitución del ingreso)"¹⁶.

Actualmente, no existe en Guatemala una ley del seguro social que prevé la afiliación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que representa una limitante de acceso a los seguros, prestaciones y servicios, a diferencia de otro trabajador en general, siempre de la iniciativa privada o del Estado, lo que representa el piso legal a

16 Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas", Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016, p. 48. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protectsoc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf, consultado el 9 de agosto de 2016.

partir del cual, gradual y progresivamente deberá ampliarse y extender las prestaciones, particularmente hacia las de tipo económico.

En este sentido, debe de promoverse responsablemente un esquema de seguridad social de mayor alcance y beneficios en coordinación con otras autoridades e instituciones relacionadas con este tema, como son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Finanzas, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se debe crear un Instituto Nacional de Mujeres, Comisión Presidencial contra la discriminación y el racismo, Fondo Guatemalteco para la Vivienda, así como los sectores obrero y patronal, por mencionar algunas entidades para que participen de forma conjunta, para lograr el desarrollo integral de la mujer trabajadora, especialmente la que se desempeña en los servicios domésticos.

Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta que la actual administración ha establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, la intención de instaurar un sistema de seguridad social universal. Unos de los criterios que la OIT propone para este apartado, es el siguiente: con el fin de maximizar la cobertura del trabajo doméstico y cumplir con sus objetivos de protección, los sistemas de seguridad social deben satisfacer un conjunto de criterios y buenas prácticas de gobernanza, los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico deben ser:

a. Inclusivos

Esto significa que deben garantizar la inclusión del trabajo doméstico mediante una



definición amplia del mismo a nivel de la legislación, y evitando la fijación de restricciones relacionadas con las contingencias legalmente protegidas, la cobertura debe ser obligatoria, y en condiciones equiparables al resto de los trabajadores asalariados, e incluso podrían ser hasta más ventajosas.

b. Asequibles

En términos del financiamiento, deben estar al alcance de las trabajadoras domésticas y sus empleadores. Los sistemas de seguridad social deben establecer condiciones de financiamiento adaptadas a la baja capacidad contributiva que caracteriza al sector de trabajo doméstico, incluyendo provisiones o estrategias que posibiliten la afiliación de personas laborando a tiempo parcial para uno o más empleadores (caso del multi-patrono).

c. Simples

Los procedimientos administrativos que deben seguir las trabajadoras domésticas y sus empleadores deben ser tan simples como sea posible, las partes involucradas deben ser adecuadamente informadas de sus derechos y deberes, y de cómo ejercerlos, garantizando la facilidad de los procedimientos de afiliación y pago de cotizaciones es un elemento crítico.



d. Garantizar el cumplimiento

Las administraciones del trabajo y de la seguridad social deben garantizar, conjunta y coordinadamente, la observancia en cuanto al cumplimiento de la legislación en seguridad social para el trabajo doméstico, fortaleciendo la inspección y adaptándola a las características atípicas del sector, así como tipificando y sancionando adecuadamente las faltas en el cumplimiento.

e. Atractivos

Los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico, deben ser capaces de atraer a la mayor cantidad de participantes potenciales, tanto empleadores como trabajadoras, para ello, Guatemala debe dedicar suficientes esfuerzos institucionales para promover políticas públicas sobre las ventajas de la afiliación a la seguridad social, así como para sensibilizar a los empleadores y trabajadoras sobre los beneficios asociados. Los sistemas deben también ser atractivos desde el punto de vista del financiamiento, para lo cual pueden introducir incentivos fiscales dirigidos a los empleadores de trabajo doméstico.

4.6. Medidas de política pública para lograr mejoras a favor de las empleadas domésticas

El trabajo doméstico, como ocupación, combina una serie de características que hace especialmente propensas a las personas que a él se dedican a sufrir prácticas

discriminatorias que difícilmente cesarán por el simple hecho de modificarse la norma, en este caso, la creación de una norma específica o bien reformar el actual Código de Trabajo introduciéndole beneficios o mejoras en favor de las trabajadoras domésticas.

El trabajo doméstico, hay que decirlo, es fértil para la discriminación, es una labor mayoritariamente realizada por mujeres, comúnmente en situación de pobreza y baja escolaridad, el origen étnico agrava la vulnerabilidad y de esta misma puede derivar otro riesgo si se trata de una migrante; por supuesto no se puede dejar de lado a la población masculina, que en algunos casos, también se dedican a este oficio.

Entre las medidas de política pública que pueden llevarse a cabo para promover, fortalecer y reconocer en Guatemala este trabajo como digno o decente, se consideran como propuestas las siguientes:

4.6.1. Medidas para sensibilizar acerca del reconocimiento y valorización del trabajo doméstico

Comprende el diseño e implementación de campañas de comunicación y difusión dirigidas, en primer lugar, a la población en general y sectores estratégicos, que por ende trascienda a trabajadoras y trabajadores domésticos, así como a sus patrones, que promuevan el valor del trabajo doméstico remunerado, de la necesidad de reconocer y hacer efectivos los derechos que corresponden a este sector de la fuerza laboral.

En el caso que prosperen las reformas tendientes a reconocer y ampliar los derechos o la creación de un cuerpo normativo específico realizar una segunda etapa de comunicación dando a conocerlos, que sirva además de apoyo a su formalización.

Dichas campañas deben suceder de manera coordinada con las dependencias, organismos e instituciones competentes e inclusive, con diferentes ministerios y entidades tanto públicas como privadas, para lograr una mayor divulgación de las propuestas, así como crear mecanismos que garanticen su efectivo cumplimiento, estas últimas, además del esfuerzo de comunicación, involucran un amplio ejercicio para proveer de servicios de asesoramiento, consulta y acompañamiento en materia de derechos y acceso a su pleno ejercicio.

De manera enunciativa, no limitante, se pueden mencionar como contenidos de las medidas para promover el reconocimiento y revalorización, oportunidades de formación profesional, empoderamiento a través de incrementar su capacidad de organización. En este contexto se debería enfatizar en el fenómeno migratorio, el crecimiento de las actividades y necesidades de cuidado al interior de los hogares, y el crecimiento de la demanda de trabajo doméstico en relación con la ausencia de políticas de conciliación, vida familiar y laboral (trabajadores con responsabilidades familiares).

4.6.2. Medidas para ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico

La formalización del empleo, quizás representa el mayor obstáculo en términos legales

e institucionales para resolver el déficit de trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, las reformas legales orientadas a su formalización deben acompañarse de políticas públicas que promuevan su cumplimiento y, por ello, propone una estrategia multidimensional que combina medidas en distintos ámbitos.

Deben existir propuestas de reformas al marco normativo actual en el Código de Trabajo, mismas que obedecerían fundamentalmente al reconocimiento de derechos laborales y los de seguridad social, otorgando al trabajo doméstico, un tratamiento igual en términos de garantizar para este colectivo, los mismos derechos que contempla el régimen laboral general para el resto de las y los trabajadores, en especial sentido a lo que regula el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que literalmente establece: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

En correlación al análisis que se realiza en la presente investigación, debería de existir un reglamento general de trabajo doméstico, debiendo quedar armonizadas a los derechos laborales mínimos contemplados en el Código de Trabajo, en la Constitución Política de la República de Guatemala y Tratados y Convenios internacionales en materia laboral o derechos humanos.

A efecto de abonar al marco contractual en la prestación de servicios domésticos, es oportuno establecer la obligación para que en estas relaciones, se otorgue contrato por escrito en las que consten las condiciones de trabajo, siendo oportuno mediante un formato preestablecido que puedan conocer tanto los patrones como trabajadores y además, dispuesto en línea en las páginas electrónicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de depositar y registrar dichos contratos en las entidades mencionadas, esto como un evidente avance o superación a lo que actualmente regula el Artículo 27 del Código de Trabajo en su último párrafo.

Los beneficios que podría obtener el empleado doméstico una vez inscrito en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, pueden ser los siguientes: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro; cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías; y prestaciones sociales. Además de la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales, así como el otorgamiento de una pensión.

Como se ha planteado en el presente capítulo estas medidas de política pública sólo podrán ser efectivas si van acompañadas de reformas respectivas al Código de Trabajo o a la creación de un nuevo cuerpo normativo, que como se mencionó en párrafos anteriores, la creación de un reglamento que regule la actividad laboral de las empleadas domésticas, con el fin de regular estos puntos que son importantísimos hoy en día en materia de protección y garantía a los derechos mínimos e irrenunciables en materia laboral.

No hay un solo modelo de política pública en este sentido, pero ciertamente pueden ser identificables los factores que la OIT establece, que determinan los niveles de cobertura efectiva de la seguridad social en favor de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

- “El carácter obligatorio de la cobertura legal;
- La capacidad contributiva de los empleadores y trabajadoras;
- El alcance del marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo, la compulsión y la inspección del cumplimiento;
- La capacidad de negociación del trabajador frente al empleador (la cual está relacionada con el respaldo jurídico y administrativo, el grado de sensibilización sobre derechos, y el acceso a mecanismos eficaces de denuncia, entre otros);
- La facilidad práctica del proceso de inscripción en el seguro social, incluyendo el pago de las cotizaciones;
- La intensidad en el uso de las tecnologías de información (para acercar los servicios a la población y para simplificarlos);
- La cobertura vertical (contingencias cubiertas y nivel de las prestaciones);
- La percepción de la calidad respecto a los servicios y prestaciones de las instituciones de seguridad social.”¹⁷

El grado de organización y asociatividad de las trabajadoras domésticas, que influye sobre la capacidad para ejercer demandas y logros, esto significa que pueden crear

17 Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del trabajo doméstico. Págs. 21 y 22

sindicatos para proteger sus intereses, claro, también influye el nivel de conciencia social (cultura cívica) sobre la importancia de la seguridad social.

“Los países que han logrado ampliar la cobertura de todas las prestaciones disponibles de la seguridad social según la legislación nacional son los que mejor desempeño reportan: “[...] la OIT ha destacado a Uruguay, junto a Francia y Marruecos, por tener la legislación para trabajadores/as domésticos/as más avanzada del mundo y los niveles de formalización más altos, Argentina también ha tomado medidas en el sentido de ampliar la cobertura y Colombia en 2013 reconociendo su derecho a afiliarse a una Caja de Compensación Familiar”¹⁸.

4.6.3. Medidas para equiparar la remuneración de trabajadoras y trabajadores domésticos respecto de otras ocupaciones

Se estima esencial promover la creación de una comisión especial de carácter consultivo a la cual se le encomiende determinar un salario mínimo, coordinado por la Comisión Nacional del Salario –CNS- a partir del establecimiento previo de un método claro que considere las modalidades en que se lleva a cabo esta ocupación, entre las que se considera regular el salario con base a los siguientes aspectos: tiempo completo, tiempo parcial, por días, por horas, por mes, etc., este método también tendría que considerar factores asociados a la naturaleza de la actividad como el

18 Batthyány, Karina, “Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay”, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 34, Ginebra, OIT, 2012, p. 42. Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/ravail/documents/publication/wcms_187308.pdf>, el 9 de agosto de 2016.

tamaño del lugar de labores, número de personas a atender, si se pacta el cuidado de personas, y si de esto se deriva la necesidad de ciertas competencias, entre otros.

4.6.4. Medidas para favorecer el cumplimiento de la normatividad laboral en hogares particulares

El trabajo doméstico no está exento de la vigilancia y protección de las autoridades; sin embargo, tampoco puede negarse que considerar al domicilio del hogar privado en el cual presta sus servicios el trabajador doméstico como un centro de trabajo, implica un alto grado de complejidad, por lo que la OIT 168 recomienda la instauración de modelos de inspección que consideren factores diversos, que se describen más adelante en el apartado:

a. Adecuación del marco normativo

Dado que la inviolabilidad de la vivienda constituye un derecho fundamental, el cual se encuentra garantizado por el Artículo 23 Constitucional, como derecho de los gobernados de no ser molestados, entre otros, en su domicilio. Ante esa premisa y en virtud que el trabajo doméstico se presta en el hogar de una persona o familia, es claro que la autoridad en materia laboral no tiene atribuciones para inspeccionar y verificar esos domicilios donde presume que se prestan servicios domésticos remunerados.

Esta situación no es exclusiva de Guatemala, por ello, en diversos países de la región, se han venido promoviendo enmiendas a sus legislaciones, para regular estos extremos.

El trabajo doméstico ha sido objeto de una regulación jurídica particular en la legislación guatemalteca, en ocasiones, esta especificidad implica un menor reconocimiento de los derechos garantizados respecto del resto de los trabajadores, cuando se observa un estatuto diferenciado para el servicio doméstico, es porque en él se estipulan excepciones para la protección general de las instituciones del derecho social.

Deben hacerse reformas respecto a las condiciones laborales (habitación, servicios, etcétera), para mejorar la calidad laboral y de vida de estas personas, en materia de derechos básicos se propone reformar el Capítulo IV del Código de Trabajo, que regula lo relativo al trabajo doméstico, esto con el objeto de que la trabajadora doméstica puedan tener derechos iguales a los de un trabajador en general, así como prestaciones, en los términos que señale la ley en la materia, independientemente de las particularidades de la actividad que desarrollan, así mismo de debe crear un reglamento que norme las condiciones del doméstico, a efecto de garantizar el ejercicio de sus derechos labores y de seguridad social.

Los derechos mínimos que debe alcanzar el trabajador doméstico se consideran los siguientes: la libertad de asociación, la libertad sindical y a la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, edad mínima para trabajar dieciocho años, derecho a la igualdad y no discriminación, protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia, derecho a una habitación propia y adecuada, información sobre los términos y condiciones del empleo, regulación de las jornadas de



trabajo y descansos, salario mínimo, protección al salario, la limitación del pago en especie, seguridad y salud, seguridad social, crear mecanismos de solución de conflictos y quejas, derecho a la justicia laboral, la necesidad de la supervisión de la relación trabajador doméstico-patrón, la conciliación y mediación, condiciones de vida digna para trabajadoras y trabajadores domésticos, capacidad de negociación del trabajador, respecto de decidir con libertad residir o no en el hogar de su empleador.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El incumplimiento del Artículo 27 último párrafo del Código de Trabajo de Guatemala, genera falta de certeza jurídica en la relación laboral entre empleada doméstica-patrono, y a su vez es una norma vigente pero no positiva, en ese orden de ideas no se hace efectivo la entrega de la tarjeta o constancia laboral porque lo que se pretende con ello por parte del patrono es no dejar por escrito datos muy importantes como la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado, los días o jornadas trabajadas y las tareas u obras realizadas.

El Estado de Guatemala, tiene la obligación de garantizar seguridad jurídica y tutela al trabajador que es la parte más débil en una relación laboral, porque solo posee su fuerza de trabajo, por lo tanto, es necesario que se implemente una sanción para obligar al patrono a su cumplimiento y que en caso contrario se haga acreedor de una sanción económica que puede ser calculado con base al salario vigente correspondiente al sector agrícola o no agrícola, así mismo, sería muy beneficioso que el Estado implemente una política pública integral de trabajo digno y decente para trabajadores domésticos, que incluya seguridad social, mejoras en favor de las empleadas domésticas, medidas para sensibilizar el reconocimiento y valorización de su trabajo, formalización del trabajo doméstico, equiparar la remuneración de trabajadoras y trabajadores domésticos respecto de otras ocupaciones, medidas para favorecer el cumplimiento de la normatividad laboral en hogares particulares, la adecuación del marco normativo, todo esto constituye la deuda social del Estado.





BIBLIOGRAFÍA

ACAJABÓN REYES, citado por Maldonado Méndez, Mario Adolfo. **El procedimiento de conciliación dentro del juicio ordinario laboral.** Tesis. Universidad Rafael Landívar, 2012.

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Editorial Universitaria. Guatemala. 1985.

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo.** Editorial Tecnos. Madrid, España. 1979.

BATTHYÁNY, Karina. **Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay, Serie condiciones de trabajo y empleo.** núm. 34, Ginebra, OIT, 2012

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1998.

CHAVES PALACIO, Julián. **Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial.** Revista de Historia 17. ISSN 0213-375X. España. 2004

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho laboral sustantivo.** Editorial Orión. Guatemala, 1998.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1984.

DE FERRARI. **El derecho de trabajo.** Editorial Montevideo, Montevideo, Uruguay, 2008.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo Tomo I derecho procesal individual**. Editorial Fenix. Guatemala 2010.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo Tomo I Derecho Procesal Colectivo**. Editorial Fenix. Guatemala 2010.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El contrato de trabajo**. Editorial Santa Fe, Buenos Aires, Argentina. 2000.

http://www.prensalibre.com/noticias/Trabajadoras-domestica-domesticas-domestico-Guatemala-sin-proteccion-laboral_0_1118888190.html. **Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe de la Oficina Internacional del Trabajo**, Ginebra, 2010, ISBN 978-92-2-321-886, 2010. Consultado 06/03/2016.

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/275/3.pdf>. **Derecho procesal laboral, procedimiento laboral**. Consultado 12/01/2106.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/ravail/documents/publication/wcms_187308.pdf>. **Historia del servicio doméstico en América hispana**. Del 9 de agosto de 2016.

<http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles#sthash.RsZqiDWj.dpuf>. **Empoderamiento de las mujeres**. Consultado 14 de abril de 2017

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/275/3.pdf>. **Procedimiento laboral, México**. Consultado el 12/01/2017

<http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1307>. **Mujeres en red, el periódico feminista**. Consultado el 14 de abril de 2017.



<http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>. **Informe mundial sobre salarios 2016/2017, desigualdades salariales en el lugar de trabajo.** Consultado el 14/04/2017

http://www.prensalibre.com/noticias/Trabajadoras-domestica-domesticas-domestico-guatemala-sin-proteccion-laboral_0_1118888190.html. **Trabajadoras domésticas.** Consultado 06/03/2016

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>. **Salario mínimo 2017, Ministerio de Trabajo.** Consultado 14/04/2017

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. **Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico.** Consultado el 04/06/2017

INFORME DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo decente para los trabajadores domésticos**, Ginebra, 2010, ISBN 978-92-2-321-886, 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Encuesta nacional de empleo e ingresos.** Segunda edición del año 2014

MARX, Karl. **El concepto de trabajo y la teoría social crítica.** Editorial Grijalbo, España. 1978

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El arbitraje en Centroamérica.** Editorial Universitaria, Guatemala. 1975.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales,** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 2012.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Protección social del trabajo doméstico, tendencias y estadísticas.** Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Editorial Montevideo, Montevideo, Uruguay. 1998.

RÉBULI VILLAVICENCIO, Evelyn Ruth. **La conciliación extrajudicial obligatoria en materia laboral, Tesis, URL, 2001, Guatemala.**

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 300, Congreso de la República de Guatemala, 1947.